



भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (i)
PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

18/9/85

सं० 246]
No. 246]

नई दिल्ली, शुक्रवार, जून 14, 1985/ज्येष्ठ 24, 1907
NEW DELHI, FRIDAY, JUNE 14, 1985/JYAISTHA 24, 1907

इस भाग में भिन्न पृष्ठ संख्या दी जाती है जिससे कि यह अलग संकलन के रूप में
रखा जा सके

Separate Paging is given to this Part in order that it may be filed as a
separate compilation

नौवहन और परिवहन मंत्रालय

(तत्तन पक्ष)

नई दिल्ली, 14 जून, 1985

अधिसूचना

सा. का. नि. 495 (अ).—केन्द्र सरकार महानगरीय सार्वजनिक परिवहन अधिनियम, 1963 (1963 का 38) की धारा 132 की उपधारा (1) के तहत पठित धारा 124 की उपधारा (1) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, कलकत्ता महानगरीय सार्वजनिक परिवहन अधिनियम, 1985 का जैसा कि संलग्न अनुसूची में निर्दिष्ट है, अनुमोदन करता है।

2. उक्त विनियम, सरकारी राजपत्र में इस अधिसूचना में प्रकाशित होने की तारीख से प्रभाव में होंगे।

[फाइल सं. डब्ल्यू. पी. डब्ल्यू.पर-85]

योगेन्द्र नारायण पंत्युक्त मन्त्रि

कलकत्ता पोर्ट ट्रस्ट कर्मचारी (छुट्टी) विनियम, 1985

अध्यय—प्रथम (1)

मेजरपोर्ट ट्रस्ट एक्ट 1963 (1963 का 38) की धारा 28 के उप-खंड (ख) द्वारा प्रदत्त अधिकारों का प्रयोग करते हुए इस विषय पर वर्तमान नियमों का अतिक्रमण करते हुए कलकत्ता पोर्ट के नियमों को छोड़ एतद्वारा निम्नलिखित 1 नियम बनाता है:

1. संक्षिप्त नाम व लागू होना :—(i) इन विनियमों को कलकत्ता पोर्ट ट्रस्ट कर्मचारी (छुट्टी) विनियम, 1985 कहा जाएगा।

(ii) ये सरकारी राजपत्र में सरकारी मंजूरी की तिथि से लागू होंगे।

2. लागू होने की सीमा :—जब तक इन विनियमों में अन्यथा प्रावधान नहीं, ये नियम बोर्ड के अधीन पदों व सेवाओं पर नियुक्त कर्मचारियों पर लागू होंगे, परन्तु निम्नलिखित पर नहीं लागू होंगे:

- (क) अंशकालिक व अकस्मिक कर्मचारी;
- (ख) अकस्मिक निधि से वेतन भोगी कर्मचारी;
- (ग) समिति अधि के लिए अन्य स्त्रोतों के कर्मचारी या केन्द्र अथवा राज्य सरकार के प्रतिनियुक्ति पर आए कर्मचारी;
- (घ) संविदा के आधार पर नियुक्त कर्मचारी जब तक कि संविदा में अन्यथा उपबन्ध न हो;
- (ङ) नरतमय प्रवृत्त किसी विधि के अंतर्गत या उसके द्वारा बनाए निर्णय प्रावधानों के अधीन आने वाले कर्मचारी;

3. परिभाषाएं :—इन विनियमों में जब तक विषय—संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो—

- (क) “छुट्टी मंजूर करने में सक्षम प्राधिकारी” से अभिप्रेत इन विनियमों के प्रथम अनुसूची की मद संख्या (4) में दिए

गए अधिकारी हों उक्त म.सं. (3) के लिए छुट्टी मंजूर करने में सक्षम प्राधिकारी से है।

स्पष्टीकरण:—(क) इस विनियम के प्रावधानों के अंतर्गत प्राधिकरण संघ प्राधिकारी इस बात के लिए सक्षम होगा कि वह अपने अधीनस्थ प्राधिकारों को ऐसे प्राधिकार प्रदान कर दे।

(ख) मेजर पोर्ट ट्रस्ट एक्ट, 1963 में दी गई परिभाषाएं हैं “बोर्ड” “अध्यक्ष” “उपाध्यक्ष” व विभागाध्यक्ष की परिभाषाएं होंगी।

(ग) श्रेणियाँ: I, श्रेणी: II, श्रेणी: III, श्रेणी: IV पदों का तात्पर्य वही होगा जो कलकत्ता पोर्ट ट्रस्ट कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रक व अपील) विनियमों में दिया गया है।

(घ) “सेवा के पूरे वर्षों” से तात्पर्य बोर्ड के अधीन विनिर्दिष्ट अवधि की सीमा से है जिसमें कार्य पर रहने, छुट्टी पर रहने व असाधारण छुट्टी पर रहने की अवधि भी शामिल है।

(च) “मुख्य चिकित्साधिकारी” से तात्पर्य बोर्ड के मुख्य चिकित्साधिकारी से है।

(छ) “सेवा निवृत्ति की तिथि” या “उसकी सेवा निवृत्ति की तिथि” से तात्पर्य, उस कर्मचारी की सेवा विनियमित करने वाली शर्तों व दशाओं के अधीन निर्धारित सेवा निवृत्ति के माह के अंतिम दिन के दोपहर बाद की तिथि ;

(ज) “स्थायी सेवा में कर्मचारी” से तात्पर्य, मूल या अंतिम मूल स्थायी पद अथवा यदि लियन न समाप्त हो जाता तो ऐसे पद पर लियन के अधिकारी से है।

(झ) “विदेश सेवा” से तात्पर्य, ऐसे कर्मचारी से है, जो सक्षम प्राधिकारी की मंजूरी से बोर्ड के किसी कोष को छोड़कर अन्य किसी स्त्रोत से वेतन पाता है।

(ट) “चिकित्सा अधिकारी” से तात्पर्य चिकित्सा की डिग्री रखने वाले, मुख्य चिकित्साधिकारी के कार्यलय में कार्य करने वाले, द्वितीय श्रेणी का अधिकारी होने वाले व इन विनियमों के अंतर्गत मुख्य चिकित्साधिकारी द्वारा प्रदत्त अधिकारों के अंतर्गत चिकित्सा प्रमाण-पत्र जारी कर सकने वाले, अधिकारी से है।

4 विदेश सेवा शर्त पर नियुक्त कर्मचारी :—जिन कर्मचारियों पर ये विनियम लागू होते हैं वे इन्हीं विनियमों से लगातार विनियमित होते रहेंगे जब तक वे विदेश सेवा शर्तों पर रहेंगे।

अध्यय—द्वितीय II

मामान्य शर्तें

5. छुट्टी का अधिकार:—(i) छुट्टी अधिकार के रूप में नहीं मांगी जा सकती है।

(ii) सेवा की अनिवार्यता व अपेक्षापुनरा, कोई भी छुट्टी छुट्टी मंजूर करने वाले सक्षम प्राधिकारी द्वारा अस्वीकार, निरस्त, अपास्त की जा सकती है। लेकिन सक्षम प्राधिकारी, कर्मचारी के बिना लिखित निवेदन के देय या मांगी गई छुट्टी के प्रकार में कोई परिवर्तन नहीं कर सकता है।

6. छुट्टी का विनियमन:—किसी भी कर्मचारी का छुट्टी का विनियमन छुट्टी मांगने व मंजूर करने के समय लागू विनियमों के अंतर्गत ही किया जाएगा।

7. जमा छुट्टी पर बर्खास्तगी, सेवा समाप्ति व त्याग-पत्र देने का प्रभाव:—

(i) इस विनियम सं. 32 में दिए गए प्रावधानों को छोड़कर बर्खास्त, निकाले गए व त्याग-पत्र देकर सेवा छोड़ने वाले कर्मचारी को जमा छुट्टी नहीं मिलेगी।

(ii) बर्खास्तगी या सेवा समाप्ति की बहाली यदि अपील या पुनरीक्षण द्वारा हो जाती है तो उससे पूर्व की सभी छुट्टी उसके खाते में जमा की जाएगी।

(iii) सेवा निवृत्ति अवधि पेंशन या ग्रेजुटी प्राप्त किया कर्मचारी पुनः नियोजित हो जाए तो उसे पूर्व सेवा काल को जोड़ते हुए छुट्टी का हिसाब रखा जाएगा।

8. एक प्रकार की छुट्टी को दूसरे में बदलवाना:— (i) यदि कर्मचारी ऐसा निवेदन करता है तो छुट्टी मंजूर करनेवाला सक्षम प्राधिकारी मंजूर की गई तारीख से उस छुट्टी को दूसरे प्रकार की छुट्टी में परिवर्तित कर सकता है परन्तु कर्मचारी इसे अधिकार के रूप में नहीं भोग सकता है।

(ii) एक प्रकार की छुट्टी को दूसरे प्रकार में बदलने की शर्त, कर्मचारी को अंतिम रूप से मंजूर की गई छुट्टी के आधार पर छुट्टी वेतन के समायोजन के अधीन होगी अर्थात् अधिक भुगतान की कटौती व कम भुगतान बकाया की पूर्ति द्वारा समायोजन होगा।

नोट:—चिकित्सा प्रमाण-पत्र या अन्यथा परमंजूर की गई असमर्थता छुट्टी विनियम 23 के प्रावधानों के अनुसार “छुट्टी देय नहीं” के खाते में पूर्व प्रभाव: तिथि से परिवर्तित की जाएगी।

9. विभिन्न प्रकार की छुट्टियों को साथ-साथ मिलाना:—इस विनियम में अन्यथा प्रदत्त छुट्टियों को छोड़कर अन्य किसी भी प्रकार की छुट्टियों को किसी भी प्रकार की छुट्टी के साथ या उसके तारतम्य में साथ-साथ दिया जा सकता है।

स्पष्टीकरण:—आकस्मिक छुट्टी को इस विनियम में छुट्टी नहीं माना गया है अतः इस विनियम में देय दूसरी छुट्टियों के साथ उसे नहीं मिलाया जा सकता है।

10. लगातार छुट्टी का अधिकतम सेमा:—अपवादिक मामलों में जब तक अध्यक्ष का निर्णय अन्यथा न हो, किसी भी कर्मचारी को लगातार पांच वर्ष से अधिक का छुट्टी नहीं दी जा सकती है।

11. छुट्टी का अवधि में अन्य नौकरों या नियोजन स्विकार करना:—

(1) आकस्मिक साहित्यिक कार्य या किसी विश्वविद्यालय, शिक्षण संस्था या व्यावसायिक संस्था में परीक्षा-कार्य के लिए अनुमति प्रदान किए गए कर्मचारी को छोड़कर अन्य कर्मचारी जिसमें सेवा निवृत्ति पूर्व छुट्टी पर रहने वाले या सेवा निवृत्ति के बाद या सेवा छोड़ने के बाद भी छुट्टी पर रहने वाले कर्मचारी भी शामिल हैं, कोई दूसरा नौकरा या नियोजन, जिसमें लेखाकार के रूप में व्यवसाय, विधि या चिकित्सक के रूप में व्यवसाय व सलाहकार का व्यवसाय शामिल है— निम्नलिखित का पूर्व अनुमति के बिना नहीं कर सकते हैं:—

(क) (i) यदि प्रस्तावित सेवा या नियोजन विदेशी सरकार के अधीन हो;

(ii) विदेशी सरकार द्वारा नियोजित संगठन में हो या

(iii) सेवा का स्थान विदेश हो, नियोजक भारतीय नागरिक न हो, फर्म भारत में पंजीकृत न हो, उपर्युक्त मामलों में अध्यक्ष अथवा

(ख) अध्यक्ष, या शक्ति प्रदत्त प्रावधानों के अंतर्गत अध्यक्ष द्वारा शक्ति प्रदान किए गए अधिनस्थ प्राधिकारी।

(ii) (क) सेवा निवृत्ति से पूर्व छुट्टी पर रहने वाले या सेवा निवृत्ति के बाद या सेवा छोड़ने बाद भी छुट्टी पर रहने वाले कर्मचारियों को छोड़कर साधारणतः छुट्टी पर रहने वाले कर्मचारियों को अन्य सेवा या नियोजन स्विकार करने का अनुमति नहीं दी जाएगी

(ii) (ख) किसी अन्वयिक या विशेष मामले में यदि ऐसी अनुमति देना वांछित हो, कर्मचारी को रखावित कार्यालय में अपने सेवाओं को अस्थायी रूप से बोर्ड से स्थानांतरित करवा लेना होगा या अन्य सेवानिवृत्ति लेने से पूर्व बोर्ड को सेवाओं से त्याग-पत्र दे देना होगा।

(iii) (क) सेवा निवृत्ति से पूर्व छुट्टी पर रहने वाले या सेवा निवृत्ति के बाद सेवा छोड़ने के बाद भी छुट्टी पर रहने वाले कर्मचारी यदि बाहर से सेवा या नियोजन स्वीकार करना चाहते हों तो अपने विभा-
ग्यक्ष के माध्यम से ऐसे अनुमति देने वाले सक्षम प्राधिकारों को इस आशय का लिखित आवेदन-पत्र देंगे।

(ख) इस आवेदन-पत्र में प्रस्तावित सेवा या नियोजन के स्वरूप, प्रकृति व स्थान का व्योरा कर्मचारी को देना होगा।

(ग) सामान्य रूप से ऐसी मांगें गई अनुमति निम्नलिखित बातों पर विचार करने के बाद ही दी जाएगी:-

(i) क्या सेवा में रहते हुए कर्मचारी के कार्यालयीन काम-काज प्रस्तावित नियोजक से ऐसे पक्षपात पूर्ण रहे हैं जिनके आधार पर यह आशंका की जा सके कि प्रस्तावित नियोजक अब कर्मचारी को यह पक्ष-
पात पूर्ण प्रतिफल या हित देना चाहता है;

(ii) क्या प्रस्तावित नियोजक के पास कर्मचारी को ऐसा काम करना पड़ेगा जो कि बोर्ड के विरुद्ध हो;

(iii) क्या प्रस्तावित सेवा पूर्ण प्रतिष्ठाजनक नहीं है?

(iv) क्या प्रस्तावित सेवा नियोजन से मेजर पोर्ट ट्रस्ट एक्ट की धारा 117ए का उल्लंघन होगा।

(घ) ऐसे विशेष मामलों में, मंजूरी देने वाले अधिकारी अपने विवेक से अनुमति रोक लगा और रोकने का कारण बताने के लिए बाध्य नहीं होगा। अनुमति रोकने व अस्वीकार करने से पूर्व सक्षम अधिकारी इस पर भला-भाति विचार कर लेगा कि ऐसी अनुमति न देने से कर्म-
चारी को वास्तविक कठिनाई/संगी का सामना करना पड़ सकता है।

(च) खण्ड (1) के उप खण्ड (क) के अंतर्गत आने वाले मामलों में मंजूरी देने वाला अधिकारी मंजूरी देने से पहले भारत सरकार को सहमति ले लेगा।

(4) सेवा निवृत्ति से पूर्व छुट्टी के दौरान नियोजन/सेवा अवधि में कोई छुट्टी अर्जित नहीं की जा सकेगी।

(5) विनियम 32 के अंतर्गत सेवा निवृत्ति के बाद भी छुट्टी पर रहने वाला कर्मचारी यदि इस छुट्टी की अवधि में बोर्ड, केन्द्र या राज्य सरकार, स्थानीय प्राधिकारी या निगम जो पूरी तरह या मुख्य रूप से केन्द्र या राज्य सरकार के नियंत्रणाधीन हों में नियोजित हो जाता है तो अपनी इच्छानुसार पूर्व कालिक छुट्टी का लाभ प्राप्त करता रहेगा या उक्त पद से सेवा निवृत्ति तक ऐसा लाभ प्राप्त करता रहेगा परन्तु छुट्टी का यह लाभ इस विनियम के अधीन निर्धारित अवधि तक की छुट्टी का ही मिल सकेगा।

अध्याय-तोन-III

छुट्टी की मंजूरी व छुट्टी से वापस

12. छुट्टी के लिए आवेदन-पत्र:- छुट्टी या छुट्टी बढ़ाने से संबंधित कोई आवेदन, निर्धारित प्रपत्र 1 में मंजूर करने वाले अधिकारी को दिया जाएगा।

13. छुट्टी का हिसाब:- प्रथम, द्वितीय व तृतीय श्रेण के प्रत्येक कर्मचारी का छुट्टी का हिसाब लेखा विभाग रखेगा और अन्य पवों का छुट्टी का हिसाब उस विभाग के विभागाध्यक्ष रखेंगे।

14. छुट्टी की देयता व प्रकार की पुष्टि:- छुट्टी का हिसाब रखने वाले प्राधिकारी द्वारा देयता रिपोर्ट देने के बाद ही छुट्टी मंजूर की जाएगी।

15. कुछ परिस्थितियों में छुट्टी का नामजूर सक्षम अनुशासनिक प्राधिकारों ने जिन कर्मचारियों को बर्खास्त सेवा मुक्त या अनिवार्य सेवा मुक्त करने का निर्णय ले लिया हो उसे छुट्टी नहीं दी जाएगी।

16. चिकित्सा प्रमाण-पत्र पर छुट्टी का मंजूरी:- (i) चिकित्सा प्रमाण-पत्र पर छुट्टी का मंजूरी के आवेदन पत्र के साथ पोर्ट ट्रस्ट के चिकित्सा अधिकारी या पंज कृत चिकित्सक का प्रमाण पत्र लगा होना चाहिए जिसमें बीमार व उसके सम्भावित अवधि का उल्लेख किया गया हो।

नोट:- पंज कृत आयुर्वेदिक, यूनान व होम्योपैथ चिकित्सक तथा दातों का बीमारों में दंत चिकित्सक का प्रमाण-पत्र भी मान्य होगा।

(ii) जहां पोर्ट ट्रस्ट के चिकित्सा अधिकारी को यह तर्क संगत लगे कि कर्मचारी बीमार से ठीक होकर अपने काम पर कभी भी नहीं जा सकेगा, वह छुट्टी का सिफारिश नहीं करेगा और ऐसे मामलों में चिकित्सा प्रमाण-पत्र पर इस बात को लिख देगा कि कर्मचारी बोर्ड का सेवाओं के लिए स्थायी रूप से अयोग्य है।

(iii) जहां चिकित्सा प्रमाण-पत्र बोर्ड के अलावा किसी चिकित्सक द्वारा दिया गया हो, छुट्टी मंजूर करने वाला सक्षम प्राधिकारी बोर्ड के मुख्य चिकित्साधिकारी बोर्ड के मुख्य चिकित्साधिकारी को अपना मत देने के लिए कहेगा और बोर्ड का मुख्य चिकित्साधिकारी, आवेदक को चिकित्सक जांच श.प्रतिश.प्र करेगा।

(iv) बोर्ड के मुख्य चिकित्सा अधिकारी का यह कर्तव्य होगा कि वह बीमार व उसके इलाज में लगने वाले छुट्टी का अवधि का स्पष्ट उल्लेख कर दे। इसके लिए वह आवेदक को या तो स्वयं अपने सामने या स्वयं द्वारा नामित चिकित्साधिकारी के सामने जाकर जांच कराने के लिए कहेगा।

(v) इस विनियम के अधीन जारी चिकित्सा प्रमाण-पत्र के आधार पर कर्मचारी को छुट्टी लेने का पूर्ण अधिकार नहीं बनता है। चिकित्सा प्रमाण-पत्र छुट्टी मंजूर करने वाले सक्षम प्राधिकारों के पास अग्रसारित कर दिया जाएगा और उसकी मंजूरी का प्रतीक्षा की जाएगी।

(vi) यदि छुट्टी का अवधि 7 (सात) दिन से अधिक न हो तो छुट्टी मंजूर करने वाला सक्षम प्राधिकारी चिकित्सा प्रमाण-पत्र प्रस्तुत न करने का छुट अपने विवेकानुसार दे सकता है। ऐसा छुट्टी को, चिकित्सा प्रमाण-पत्र पर दी गई छुट्टी नहीं माना जाएगा।

17. शारीरिक अयोग्यता के कारण काम पर न लौटने वाले कर्म-
चारी को छुट्टी का मंजूरी:- (1) (क) जहां पोर्ट ट्रस्ट के चिकित्साधिकारी ने यह रिपोर्ट दे दी हो कि कर्मचारी बीमारों से ठीक होकर कभी भी अपने काम पर नहीं जा सकेगा, ऐसे मामलों में कर्मचारी की छुट्टी का अस्वी-
कार नहीं किया जाएगा।

(ख) देय होने पर, निम्नलिखित शर्तों के अंतर्गत सक्षम प्राधिकारों द्वारा छुट्टी मंजूर की जा सकती है:- (i) जहां पोर्ट ट्रस्ट के चिकित्सा अधिकारी का यह सुनिश्चित मत हो कि कर्मचारी ठीक होकर कभी भी सेवा के योग्य नहीं होगा, ऐसे मामलों में कुल बारह महीने से अधिक छुट्टी मंजूर की जा सकती है और पोर्ट ट्रस्ट के चिकित्साधिकारी की संस्तुति के बिना और आगे छुट्टी बढ़ाने की मंजूरी नहीं दी जाएगी।

(ii) यदि पोर्ट ट्रस्ट के चिकित्साधिकारी ने किसी कर्मचारी को पूर्ण व स्थायी रूप से सेवा के अयोग्य करार दे दिया है तो ऐसी रिपोर्ट मिलने के बाद ही छुट्टी या छुट्टी बढ़ाने की मंजूरी दी जाएगी परन्तु

ऐसे मामलों में छह माह से अधिक का छुट्टी नहीं दे जायगी और छुट्टी व काम का अवधि दोनों को एक साथ छुट्टी खाने में गटा दिया जाएगा।

(2) किस्त कर्मचार को यदि पोर्ट ट्रस्ट के विहितसाधिकारों से पूर्ण व स्थाय रूप से सेवा के अयोग्य घोषित कर दिया है तो—

(क) कार्यरत रहने पर, कार्यमुक्त होने के दिन से सेवा के लिए अयोग्य हो जाएगा। ऐसे मामलों में विहितसाधिकारों के रिपोर्ट दिवसों से उसे कार्य मुक्त कर दिया जाएगा। यदि उसे उप विनियम (1) के अधिन कोई छुट्टी मंजूर की गई है तो छुट्टी के समाप्ति से उसे सेवा के लिए अयोग्य घोषित कर दिया जाएगा,

(ख) यदि वह पहले से ही छुट्टी पर हो, तो उप-विनियम (1) के अधिन छुट्टी या बढ़ायी गयी छुट्टी को मंजूर का अवधि के समाप्त होते ही वह सेवा के लिए अयोग्य घोषित कर दिया जाएगा।

18. छुट्टी का प्रारंभ व समाप्ति:—विनियम 19 के प्रावधानों को छोड़कर छुट्टी कार्यभार हस्तान्तरण के दिन से प्रारंभ होता है और कार्यभार पुनः ग्रहण करने के दिन से पूर्ण दिन में समाप्त होता है।

19. बंद दिनों छुट्टी के साथ जोड़ना:—(i) जहां कर्मचार को छुट्टी शुरू होने से ठीक पहले व समाप्त होने के ठीक बाद के दिनों में कार्यालय बंद रहने का छुट्टी या छुट्टियां पड़ती हैं तो वहां कर्मचारों छोड़ने का अनुमति एक दिन पहले ल जा सकती है और छुट्टी समाप्त होने के दूसरे दिन कार्यभार ग्रहण कर सकता है परन्तु शर्त यह है कि ऐसे कर्मचार के साथ "स्थायी अतिरिक्त" अवकाश छोड़कर अन्य किस प्रकार जमानत या धन संबंध कार्यभार ग्रहण करने या देने का मामला न जुड़ा हुआ हो।

(ii) जहां छुट्टी पर जानेवाला कर्मचार धनराशि को देने-देने का जिम्मेदार हो तो विभागाध्यक्ष विशेष मामले में उप विनियम (i) के अधिन छुट्टी दे सकता है।

(iii) छुट्टी मंजूर करने वाला सक्षम प्राधिकार जब तक अन्यथा निर्देश न दे—

(क) यदि छुट्टी के पहले कार्यालय बंद दिनों का छुट्टी ल गई है तो छुट्टी के फलस्वरूप पुनः व्यवस्था के अंतर्गत वेतन व भत्तों का शुरुआत ऐसे बंद छुट्टी के बाद के दिनों से होगा। और

(ख) यदि छुट्टी के अंत में कार्यालय बंद दिनों का छुट्टी ल गई है तो छुट्टी के फलस्वरूप पुनः व्यवस्था के अंतर्गत वेतन व भत्तों का शुरुआत छुट्टी समाप्ति के अन्तिम दिन के बाद से इस प्रकार होगा जैसे छुट्टी के साथ कार्यालय बंद दिनों का बाद छुट्टी न ल गया हो।

नोट: साप्ताहिक अवकाश या साप्ताहिक अवकाश बंद दिनों के दिन काम करने के बदले प्रतिपूरक छुट्टी के पूरे एक दिन को इस उद्देश्य के लिए छुट्टी माना जाएगा।

20. छुट्टी समाप्ति से पहले काम पर वापस बुलाया जाना —

(i) छुट्टी समाप्त होने से पहले ह: काम पर वापस बुलाए जाने के सभी मामलों में यह स्पष्ट आदेश दिया जाएगा कि काम पर लौटना जरूर है या स्वेच्छिक।

(ii) जहां पर स्वेच्छा से वापस लौटना हो वहां कोई रियायत नहीं दे जायगा।

(iii) जहां काम पर वापस लौटना अनिवार्य हो, वहां कर्मचार को निम्नलिखित रियायतें दे जायेंगी—

(क) भारत के संरक्षक छुट्टी को पूरा दिना से कार्यपर माना जाएगा जिस दिन वह उस स्थान से वापस यात्रा शुरू करेगा, जिस स्थान से वापस आना है; और मुख्य से वापस न बुलाए जाने के पहले छुट्टी के अवधि में प्रारंभ छुट्टी के उस दर से तब तक दिया जाएगा जब तक वह कार्यालय में काम पर नहीं आ जाता है।

(ख) वह कार्यालयों कर्मचारों का छुट्टी से वापस बुलाया जाता है यदि वह भारत के बाहर है तो—

(i) वहां प्रस्थान के समय से लेकर भारत पहुंचने व जाने के समय पर अवस्थित होने तक का अवधि का वही दे दिया छुट्टी का; एनी जो उसे छुट्टी पर रहने का अवधि में दिनों यदि वह वापस न बुलाया जाता तो

(ii) भारत आने का वहां समय

(iii) यदि कर्मचार ने भारत छोड़ने के समय से तीन महीने या अधिक से कम अवधि का छुट्टी का समय जमाने का काम हो पूरा न किया हो तो भारत से छुट्टी तब के स्थान।

(iv) हवाई जुड़ी पर उतरने के स्थान से कार्य स्थान तक पहुंचने का हूट्टी किए का भुगतान

21. छुट्टी के अवधि:—(i) जब तक छुट्टी मंजूर करने वाला प्राधिकार अनुमति न दे दे कोई कर्मचार मंजूर छुट्टी के दिनों से नहीं अपना काम पर लौटें दिया जाएगा।

(ii) उप विनियम (i) में किसी बात के होते हुए भी संतत निवृत्त के पूरे छुट्टी पर यदि किसी कर्मचारों को काम पर वापस न लौटने का कार्य से आगे रहता है तब तक कि उसकी नियुक्ति करने वाला सक्षम प्राधिकार ऐसी अनुमति न दे दे।

(3) विहित अवकाश पर छुट्टी लिए हुए कर्मचारों को तब तक काम पर वापस नहीं आना चाहिए जब तक कि पोर्ट के विहितसाधिकारों का साक्षात्-समापन या वह नहीं प्रस्तुत कर देता है।

22. (क) कोई भी कर्मचार छुट्टी से वापस आकर उसी पद पर कार्यभार ग्रहण करने का तब तक अधिकार नहीं होगा जब तक कि उस जमाने का विनिष्ठ आदेश न हो।

(ख) ऐसा कर्मचार छुट्टी से वापस लौटने पर छुट्टी मंजूर करने वाले प्राधिकारों का इस प्रकार सन्निहित सक्षम प्राधिकारों को अपनी अवधि से समाप्त दिया आदेश देने वाले आदेश को प्रस्तुत करेगा।

23. छुट्टी समाप्ति के उप अनुवर्तिता:—(i) मंजूर छुट्टी के बाद मंजूर अवधि में मंजूर प्राधिकारों के छुट्टी बढ़ाने का अनुमति न दे तो छुट्टी केवल नहीं होगा और वह बढ़ाया हुई छुट्टी को अवधि को देना लौटने के छुट्टी माना जाएगा जब अवधि को धारण का दिना के छुट्टी माना जाएगा।

(ii) मंजूर छुट्टी के अंत में जाने इच्छा से गैर हजर रहने वाले कर्मचारों के विगत अनुवर्तिता कर्मचारों की जायेंगी।

24. वेतन और छुट्टी के प्रकार:—अजित छुट्टी:—(क) प्रत्येक कर्मचार वर्ष में अवकाश अवकाश व जुलाई को कर्मचार के छुट्टी खाने में अजित अवकाश अग्रिम जमा कर दिया जाएगा।

(ख) कर्मचारों के पिछले वर्ष साल का छुट्टी में आगे लाकर जमा कर दिया जाएगा परन्तु शर्त यह है कि ऐसा जमा छुट्टी 180 दिनों से अधिक न हो।

(ग) (i) यदि कोई कर्मचार अस्थायी है परन्तु सेवा व्यवधान के दिना किसी स्थान पर पर वेतन होता है तो पिछले छुट्टी उसके अजित अवकाश के जाने में जोड़कर जमा कर दी जायेंगी।

(ii) जिस कर्मचारी ने स्थायी नियुक्ति की तरफ से कोई असधारण या आधे वेतन का छुट्टी ले ली है वह उप नियम 3 के प्रावधानों के अंतर्गत देय अर्जित छुट्टी के रूप में बदले जा सकती है।

नोट :--इस उप नियम के प्रावधान वहां लागू होंगे जहां इन विनियमों के लागू होने से पहले कोई कर्मचारी एक साल या उसके किसी अंश की अवधि में अस्थायी रूप से काम करता रहा हो जहां उसे 1 वर्ष में 2/22 के हिसाब से अर्जित अवकाश मिलता रहा हो।

(घ) (i) यदि विदेश सेवा में रहते हुए किसी कर्मचारी को छुट्टी वेतन देय हो तो उसे काम पर (ड्यूटी) पर मना जाएगा।

(ii) उक्त विनियम (5) व (32) और उप-विनियम (i) व (3) के प्रावधानों की शर्तों के अनुसार अधिकतम 120 दिनों की अर्जित छुट्टी एक बार में मंजूर की जा सकती है।

(iii) प्रथम व द्वितीय श्रेणियों के अधिकारियों को 120 दिनों से अधिकतम 180 दिनों तक के अर्जित अवकाश को मंजूर किया जा सकता है, यदि छुट्टी वित्तिए जाने वाले स्थान भारत के बहर जैसे बंगला देश, भूटान, बर्मा, श्री लंका, नेपाल और पाकिस्तान हों।

यदि भारत में ब्रितर्यी जाने वाला छुट्टी हो, तो उक्त 120 दिनों की सीमा से अधिक नहीं होगी।

25. अर्जित छुट्टी की गणना :--(i) छह महीने की लगातार सेवा पर एक महीने या प्रत्येक महीने में 2-1/2 दिन के हिसाब से अर्जित अवकाश देय होगा व उसी हिसाब से वह कर्मचारी के छुट्टी खाते में जमा किया जाएगा।

(ii) (क) उस छमाही में जिसमें कर्मचारी सेवा निवृत्त हो या त्याग पत्र दे, अर्जित अवकाश प्रत्येक महीने में 2-1/2 दिन के हिसाब से देय होगा और उस दिन तक देय होगा जिस दिन कर्मचारी सेवा-निवृत्त हो या त्याग पत्र दे।

(ख) वर्षास्तमी, नौकरों से हटना या मृत्यु जैसी दशाओं में वर्ष के प्रत्येक माह में 2-1/2 दिन के हिसाब से अर्जित अवकाश देय होगा।

(3) यदि छमाही को किसी अपधि में कर्मचारी ने कोई छुट्टी असधारण और या उस की अनुपस्थिति को किसी अपधि को "डायस-नान" माना गया है तो अगली छमाही शुरू होने पर उसमें जमा की जाने वाला छुट्टी की अपधि 1/10 वें भाग तक कम करके जमा की जाएगी परन्तु इसको अधिकतम छमाही 15 दिन हो होगी।

(4) यदि छमाही के दौरान सेवा निवृत्ति, मृत्यु या त्याग पत्र अथवा अन्य कारणों से सेवा में न रहे तो उप-विनियम (2) के अधीन उसके द्वारा ली गई असधारण छुट्टी या अनुपस्थिति की अपधि में जमा होने वाली छुट्टी 1/10 वें भाग तक कम हो जाएगी और इस अपधि को डायस-नान माना जाएगा। यह डायस-नान छमाही के प्रारंभ व सेवा समाप्ति की तिथि तक की अपधि का होगा।

(5) अर्जित अवकाश देने के समय/जमा करने के समय दिन के किसी अंश को एक दिन के लगभग बरबर हो दिया जाएगा।

26. आधे वेतन पर छुट्टी :--(i) (क) पूरी सेवा के प्रत्येक वर्ष में आधे वेतन पर 20 दिन का छुट्टी मिलेगा।

(ख) उपर्युक्त खंड (i) में देय छुट्टी चिकित्सा प्रमाण पत्र पर या निजी कार्यों के लिए मंजूर की जा सकती है।

लेकिन शर्त यह है कि अस्थायी कर्मचारी जिससे बारे में छुट्टी मंजूर करने वाले प्राधिकारी इस बात से संतुष्ट न हों कि वह छुट्टी को समाप्ति पर ड्यूटी पर वापस आ जाएगा ऐसा आधे वेतन पर छुट्टी मंजूर नहीं करेंगे। परन्तु ऐसे छुट्टी उन कर्मचारियों को दी जा सकती है जो विनियम 32 के उप-विनियम (2) के अधीन हो या

जो स्थायी रूप से पोर्ट के चिकित्सक अधिकारी द्वारा सेवा के लिए शारीरिक रूप से अयोग्य करार दे दिए गए हों।

(2) एक वर्ष की सेवा पूरी करने वाले दिन यदि कर्मचारी छुट्टी पर हो तो उसे ड्यूटी पर वापस आए बिना ही आधे वेतन पर छुट्टी दी जा सकती है।

27. परिवर्तित छुट्टी :--(1) चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने निम्नलिखित शर्तों के अधीन परिवर्तित छुट्टी, आधे वेतन के आधे से अधिक की परिवर्तित छुट्टी दी जा सकती है।

(क) छुट्टी मंजूर करने वाला अधिकारी यदि आवश्यक है कि छुट्टी को समाप्ति के बाद कर्मचारी काम पर वापस आ जाएगा।

(ख) अर्जित अवकाश व परिवर्तित अवकाश दोनों मिला कर 240 दिनों से अधिक न हों।

(ग) पूरे सेवा काल में परिवर्तित छुट्टी की अवधि 240 दिनों से अधिक नहीं होगी।

(घ) परिवर्तित छुट्टी की दुगुनी धनराशि देय आधे वेतन की छुट्टी से घटा दी जाएगी।

(च) छुट्टी मंजूर करने वाला प्राधिकारी कर्मचारी से इस आशय कि घोषणा लिखित रूप में ले लेगा कि ऐच्छिक सेवा निवृत्ति या त्याग पत्र देने का स्थिति में आधे वेतन की छुट्टी व छुट्टी वेतन के अंतर की धन राशि वापस लाटा देगा।

(2) परिवर्तित छुट्टी की मंजूरी प्राप्त कर्मचारी यदि सेवा से त्याग पत्र दे देगा ऐच्छिक रूप से सेवा निवृत्त होना चाहे (अपने स्वयं के निवेदन पर अनुमति पाकर) तो परिवर्तित छुट्टी आधे वेतन की छुट्टी माना जाएगा। और परिवर्तित व आधे वेतन की छुट्टी के अंतर की धन राशि उससे वसूल कर ली जाएगी। परन्तु शारीरिक अयोग्यता अस्थायित व मृत्यु के कारणों पर ऐसे अंतर की धन राशि नहीं वसूल की जाएगी।

नोट :--यदि कर्मचारी का अर्जित अवकाश बकाया हो तब भी कर्मचारी के निवेदन पर परिवर्तित छुट्टी दी जा सकती है।

28. "देय नहीं" छुट्टी :--(i) किसी स्थायी कर्मचारी को सेवा निवृत्ति से पूर्व छुट्टी "देय नहीं" छुट्टी के रूप में नॉचे लिखी शर्तों के अधीन मंजूर की जा सकती है।

(क) छुट्टी मंजूर करने वाला प्राधिकारी यदि इस बात से आवश्यक है कि छुट्टी समाप्ति के बाद कर्मचारी काम पर वापस आ जाएगा।

(ख) "देय नहीं छुट्टी" उस आधे वेतन की छुट्टी को वेतन सीमा तक देय होगी जो कर्मचारी के खाते में जमा होने वाली हो।

(ग) पूरे सेवाकाल में "देय नहीं" छुट्टी की अधिकतम सीमा 360 दिनों की होगी। एक बार में 90 दिनों और चिकित्सा प्रमाण पत्र पर 180 दिनों तक का ऐसा छुट्टी दो जा सकती है।

(घ) "देय नहीं" छुट्टी को कर्मचारी के खाते में आगे जमा होने वाली आधे वेतन की छुट्टी में से कम कर दिया जाएगा।

(च) छुट्टी मंजूर करने वाला प्राधिकारी कर्मचारी से इस आशय की लिखित घोषणा ले लेगा कि सेवा से त्याग पत्र व ऐच्छिक सेवा निवृत्ति का अवस्था में, भुगतान किया गया छुट्टी वेतन वह वापस कर देगा।

2. (क) "देय नहीं छुट्टी" मंजूरी प्राप्त कर्मचारी यदि अपने निवेदन पर ऐच्छिक सेवा निवृत्ति से वापस नहीं आता है तो मंजूर की गई देय नहीं छुट्टी रद्द कर दी जाएगी। यदि उसका त्याग पत्र व सेवा निवृत्ति उसी तारीख से प्रभावी होता है जिस तारीख को देय नहीं छुट्टी शुरू होती है तो छुट्टी की अपधि वेतन उससे वसूल कर लिया जाएगा।

(ख) जहाँ कोई कर्मचारी ऐसी "देय नहीं छुट्टी" बित्त कर वापस छुट्टी पर तो आ जाता है परन्तु उस छुट्टी को अगे अर्जित करने से पहले ही सेवा से त्याग पत्र दे देता है या सेवा निवृत्त हो जाता है तो उसे देय नहीं छुट्टी का उस अवधि का वेतन लौटाना होगा जो वह अगे अर्जित नहीं कर सका।

परन्तु खंड (क) व (ख) के अंतर्गत कोई कर्मचारी अस्वस्थता के कारण बोर्ड की सेवा करने में असमर्थ हो और इस लिए सेवा निवृत्त हो रहा हो या कर्मचारी को मृत्यु हो जाए तो छुट्टी वेतन को वसूल नहीं की जाएगी।

नोट :—जो कर्मचारी स्यागा सवा में नहीं है उन्हें "देय नहीं छुट्टी" नहीं मिलेगी।

29. असाधारण छुट्टी :—(1) चाहे वह स्थायी सेवा में हो या न हो, निम्नलिखित विशेष परिस्थितियों में असाधारण छुट्टी मंजूर की जा सकती है।

(क) जब कोई दूसरी छुट्टी बकाया न हो।

(ख) छुट्टी बकाया रहने पर भी यदि कर्मचारी लिखित रूप से असाधारण छुट्टी मांगता है।

(2) अपवाधिक परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए जब तक अध्यक्ष अन्यथा निर्णय न दें किसी अस्थायी कर्मचारी को एक बार में नीचे लिखी छुट्टी से अधिक नहीं मंजूर की जाएगी :—

(क) तीन महीने :

(ख) छह महीने की छुट्टी :—तीन साल की लगातार सेवा पूरी कर चुके उन कर्मचारियों को इस विनियम के अंतर्गत मिलने वाली छुट्टी की समाप्ति के बाद खंड (क) के अंतर्गत देय तीन महीने की छुट्टी को मिलाकर यदि कर्मचारी चिकित्सा प्रमाणपत्र के आधार पर ऐसी असाधारण छुट्टी मांगता है तो छह माह की असाधारण छुट्टी दी जा सकती है।

(ग) बारह महीने की छुट्टी :—एक साल की लगातार सेवा पूरी कर चुका कर्मचारी यदि विशेषज्ञ या मान्यता प्राप्त चिकित्सालय में कैंसर या मानसिक बीमारी का इलाज कर रहा है तो उसे बारह महीने की असाधारण छुट्टी दी जा सकती है।

(घ) एक वर्ष की लगातार सेवा पूरे कर चुके उस कर्मचारी को 18 (अठारह) महीने की असाधारण छुट्टी दी जा सकती है जो—

(1) पलमोनरी टीबी या टीबी के मूल की प्युरिसी का इलाज किसी मान्यता प्राप्त चिकित्सालय में करा रहा है तो 18 महीने की छुट्टी दी जा सकती है।

नोट :—यदि किसी विशेषज्ञ द्वारा पलमोनरी टीबी या टीबी मूल की प्युरिसी का इलाज कर्मचारी के घर पर हो रहा हो और कर्मचारी चिकित्सा विशेषज्ञ से ऐसा प्रमाण पत्र प्राप्त कर दे "कि कर्मचारी उसके इलाज में है और संस्तुति की गई छुट्टी की समाप्ति तक वह स्वस्थ हो जाएगा" तो उस कर्मचारी को भी 18 अठारह महीने की असाधारण छुट्टी दी जा सकती है।

(2) शरीर के किसी दूसरे हिस्से की टीबी के इलाज में यदि वह टीबी विशेषज्ञ द्वारा इलाज कराता है।

(3) कुष्ठ रोग में, यदि मान्य संस्था या मान्य चिकित्सा विशेषज्ञ से इलाज करा रहा हो।

(च) ब्रॉन्कोस महीने :—यदि पोर्ट के अध्यक्ष पोर्ट के हित में महत्वपूर्ण मामलों तो तत्कालीन व व्यावसायिक उच्च अध्ययन के लिए यह 24 महीने की छुट्टी इस शर्त पर मंजूर कर सकते हैं। कि कर्म-

चारी लगातार तीन वर्ष का सेवा काल छुट्टी समाप्ति पर पूरा कर चुका हो। इसमें तीन महीने का असाधारण छुट्टी भी जुड़ रहेगी।

(3) (क) जहाँ उप विनियम में (2) के खंड (च) को शामिल करते हुए छुट्टी मंजूर की गई हो वहाँ ऐसी असाधारण छुट्टी से न वापस आने अथवा आकर तीन वर्ष के पहले ही सेवा छोड़ देने की स्थिति में कर्मचारी को बोर्ड द्वारा उस की छुट्टी का अवधि में किया गया वास्तविक खर्च और या किमी एजेंसी द्वारा कर्मचारी पर किये गए खर्च की धनराशि बोर्ड को लौटाना होगा। कर्मचारी इस आशय का एक बंध पत्र वान पत्र के साथ भरकर देगा।

(3) (ख) इस बंध पत्र के साथ जोर्ड के दो स्थायी समान या उच्च स्तर के कर्मचारियों का प्रतिभूति भी दी जाएगी।

(4) उप विनियम (2) के लिए यदि असाधारण छुट्टी के दौरान अन्य छुट्टी पडती है या आ जाती है तो सारी अवधि को असाधारण छुट्टी के रूप में माना जाएगा।

(5) छुट्टी मंजूर करते वाले सक्षम प्राधिकारी पिछले तारीख से किसी भी अनुपस्थिति का अवधि को वित्त वेतन को असाधारण छुट्टी में परिवर्तित कर सकते हैं।

30. (क) सेवा निवृत्ति के बाद पुनः सेवा योजित कर्मचारी :—सेवा निवृत्ति के बाद पुनः सेवा में लगे कर्मचारियों पर यह विनियम उसी प्रकार लागू होगा जैसा कि किसी कर्मचारी द्वारा पहले पहल से वा गृह करने पर होता है।

(ख) परिवीक्षाधीन परिवीक्षा पर अप्रेंटिस कर्मचारी :—

(1) (क) परिवीक्षाधीन (प्रोबेशनर) कर्मचारी को वास्तविक या मूल पद पर मिलने वाले सभी लाभ इस विनियम के अंतर्गत मिलेंगे।

(ख) किसी भी कारण से यदि प्रोबेशनर की सेवाएं समाप्त करने का प्रस्ताव हो तो मंजूर की जाने वाली कोई भी छुट्टी नीचे लिखी अवधि से अधिक नहीं होगी :—

(1) प्रोबेशनरी अवधि से या उस अवधि में मंजूर की गई व पुनः बढ़ायी गयी छुट्टी के समाप्त होने की अवधि से ज्यादा नहीं—अथवा

(2) सक्षम नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा उस कर्मचारी की सेवाएं समाप्त करने की तारीख के बाद की अवधि से ज्यादा नहीं—

(2) प्रोबेशन पर नियुक्त कर्मचारियों को उनकी स्थायी या अस्थायी नियुक्ति के हिसाब से इस विनियम के अंतर्गत छुट्टी मिलेगी। परन्तु यदि कोई कर्मचारी नियुक्ति से पहले स्थायी सेवा का मूल पद धारण किए था तो बोर्ड को सेवाओं में भी उसे सभी छुट्टियां मिलेंगी।

(3) अप्रेंटिस कर्मचारी को इस विनियम के अंतर्गत—

(क) किमी एक वर्ष की अप्रेंटिसशिप की अवधि में एक माह से अनधिक की आधे वेतन के बराबर छुट्टी चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने पर मिलेगी।

(ख) विनियम 29 के अधीन उसे असाधारण छुट्टी मिलेगी।

31. सेवा निवृत्ति से पूर्व की छुट्टी :—

विनियम 24 के अनुसार सक्षम प्राधिकारी द्वारा उसकी देय 180 दिन तक की अर्जित छुट्टी सेवा निवृत्ति से पूर्व छुट्टी के रूप में मंजूर की जा सकती है। साथ ही आधे वेतन की छुट्टी सेवा निवृत्ति की तारीख तक देय होगी।

टि :—(1) सेवा निवृत्ति से पूर्व ही छुट्टी के साथ कोई असाधारण छुट्टी नहीं जोड़ी जा सकेगी।

(2) “सेवा निवृत्ति” शब्द से तात्पर्य है—

(क) अधिवर्षता पर सेवा निवृत्ति ;

(ख) अधिवर्षता से पूर्व/स्वैच्छिक सेवा निवृत्ति और

(ग) दण्ड स्वरूप अनिवार्य सेवा निवृत्ति।

32. सेवा निवृत्ति के बाद छुट्टी या सेवा को छोड़ने पर :—

(1) उप नियम (2) से (10) तक में दिए गए प्रावधानों को छोड़कर नीचे लिखी सीमा से अधिक छुट्टी नहीं दी जाएगी :—

(क) सेवा निवृत्ति की तारीख तक ;

(ख) सेवा से मुक्त होने की अंतिम तारीख तक ; या

(ग) बोर्ड द्वारा या कर्मचारी द्वारा नोटिस देकर सेवा छोड़ने की तारीख तक या सेवा शर्तों के अनुसार नोटिस वेतन व भत्तों की तारीख भुगतान तक ; या

(घ) सेवा से त्याग पत्र देने की तारीख तक।

(2) (क) 1-9-1952 से पहले बोर्ड का सेवा में आए प्रथम, द्वितीय, तृतीय श्रेणी के कर्मचारी जब 58 वर्ष की उम्र पूरा कर ले ; या

(ख) 31-10-1972 से पहले बोर्ड की सेवा में आए चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारी जब 60 वर्ष की उम्र पूरी कर लें।

विनियम 24 के अनुसार उन्हें 120 या 180 दिनों तक का जित अवकाश जैसी भी दशा है, तथा 28 महीनों से अधिक का अर्ध वेतन पर देय अवकाश मंजूर किया जा सकता है।

(3) जब कोई कर्मचारी [उप विनियम (2) जिस पर लागू होता को छोड़कर] निलंबित होने के कारण सेवा निवृत्ति से पूर्व की छुट्टी जाने से मना कर दिया जाए और वह सेवा निवृत्ति के 120 या 80 दिन, जैसी भी स्थिति हो, के अन्दर ही बाल हो जाए और हाल करने वाला अधिकारी यह निर्णय दे दे कि निलंबन पूरी तरह नुचित था तो उसे विनियम 24 के अधीन 120 या 380 दिनों की अधिक सेवा निवृत्ति से पूर्व छुट्टी का लाभ मिलेगा।

(4) उप विनियम (2) लागू होने वाले कर्मचारियों को छोड़कर दे निलंबन अवधि में ही कोई कर्मचारी सेवा निवृत्त हो जाता है और या निवृत्ति से पूर्व छुट्टी का लाभ लेने से वंचित रह जाता है तो लंबन आदेश रद्द करने वाला अधिकारी यदि निलंबन को पूरी तरह नुचित घोषित कर दे तो उस कर्मचारी को सेवा निवृत्ति के बाद वह 20 या 180 दिन जैसा भी मामला हो का सेवा निवृत्ति से पूर्व छुट्टी का लाभ विनियम 24 के अंतर्गत मिलेगा।

(5) यदि किसी कर्मचारी की सेवाएं बोर्ड के हित में अनिवार्य या निवृत्ति के बाद भी बढ़ा दी जाती हैं, विनियम 24 के अनुसार मन्तव्यित दशाओं में उसे 120 या 180 दिन जैसा भी मामला हो अर्जित अवकाश मंजूर किया जा सकता है :—

(1) यदि वह अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख को सेवानिवृत्त हुआ होता तो विनियम (2) व (3) के अधीन उसे बढ़ायी गयी व देय छुट्टी और आवश्यकतानुसार आगे बढ़ायी गयी सेवा कालीन छुट्टी की मंजूरी दी जाती—उसे ऐसी छुट्टी मिलेगी।

(2) बड़ी हुई सेवा अवधि ले समाप्त होने पर—

(क) अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख को सेवानिवृत्ति होने पर उप-विनियम (2) व (3) के अधीन जो अर्जित छुट्टी कर्मचारी को मंजूर की जा सकती थी और बड़ी हुई सेवा के दौरान ली गयी छुट्टी की धनराशि,

(ख) सेवा समाप्ति से पूर्व आवेदित किसी छुट्टी को जो लोक सेवा की अनिवार्यता के आधार पर पहले मना कर दी गयी हो, बड़े हुए सेवा काल में उसे अर्जित कर लिया गया हो।

(6) जहाँ किसी अस्थायी कर्मचारी की सेवाएं नोटिस द्वारा, नोटिस की जगह वेतन व भत्तों के भुगतान द्वारा या उसकी नियुक्ति की अन्यथा सेवा शर्तों के अधीन समाप्त की जाती हैं तो उसके खाते में देय बकाया 120 दिन तक की अर्जित छुट्टी उसे मंजूर की जा सकती है। यदि कर्मचारी स्वयं नौकरी छोड़ या त्यागपत्र दे तो बकाया देय छुट्टी के आधे के बराबर परन्तु 60 दिन तक उसे छुट्टी मंजूर की जा सकती है।

परन्तु सेवानिवृत्ति के बाद पुनः सेवा में लिए गए कर्मचारियों को छोड़कर अन्य कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति की तारीख तक की सीमा तक ही ऐसी छुट्टी मिलेगी।

33. छुट्टी वेतन :—

(i) उप विनियम (5) व (6) में दिए गए प्रावधानों को छोड़कर अर्जित छुट्टी पर चल रहा कर्मचारी वही वेतन भत्ते पाएगा जो छुट्टी पर जाने से ठीक पहले उसे मिल रहे थे।

(ii) “आधे वेतन पर छुट्टी” या “देय नहीं छुट्टी” पर चल रहा कर्मचारी उप विनियम (1) में प्रदत्त प्रावधानों के अनुसार छुट्टी के आधे वेतन के बराबर छुट्टी की धनराशि देय होगी।

(iii) परिवर्तित छुट्टी पर चल रहा कर्मचारी उप विनियम (1) के अधीन मिलने वाली धनराशि के बराबर छुट्टी वेतन पाएगा।

(iv) असाधारण छुट्टी में कोई धनराशि या छुट्टी वेतन नहीं मिलेगा।

नोट:—छुट्टी पर चल रहे कर्मचारी को वे सभी भत्ते मिलेंगे जिनके हकदार अन्य बोर्ड के विभिन्न श्रेणियों के कर्मचारी, इस विनियम के अधीन आते हैं।

(5) उस कर्मचारी के छुट्टी वेतन को आधे छुट्टी वेतन के बराबर कर दिया जाएगा जो छुट्टी के दौरान या सेवानिवृत्ति से पूर्व की छुट्टी या सेवा छोड़ने के दौरान कोई प्राइवेट व्यवसाय या लेखाकार सलाहकार विधिक या चिकित्सा संबंधी सरकारी, गैर-सरकारी या निजी व्यवसाय शुरू कर देता है

(6) (क) विनियम 32 के प्रावधानों के अनुसार सेवा छोड़ने या सेवानिवृत्ति के बाद भी जिस कर्मचारी को छुट्टी मंजूर की गयी है वह छुट्टी वेतन उसकी पेंशन से घटा कर सेवा निवृत्ति के अन्य लाभों के साथ पेंशन के साथ देय होगा।

उपर लिखा “घटाना” उन चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों की 60 वर्ष की सेवा अवधि पूरी कर लेने पर भी लागू नहीं होगा जो दिनांक 1-8-1952 से पहले नियुक्त हुए हैं।

(ख) जहाँ कोई कर्मचारी सेवा निवृत्ति या नौकरी छोड़ने की अवधि से अधिक की छुट्टी के दौरान पुनः नौकरी में ले लिया जाए तो वह छुट्टी वेतन उसकी पेंशन से घटा कर सेवा निवृत्ति के अन्य लाभों के साथ पेंशन के साथ देय होगा।

परन्तु कर्मचारी को अधिकार है कि वह वेतन छुट्टी न लेकर पूरी पेंशन ले।

(ग) पुनः नौकरी में आने के दौरान यदि कर्मचारी को अर्जित छुट्टी मंजूर होती है तो पेंशन व पेंशन के साथ सेवा निवृत्ति के अन्य लाभों को जोड़ने के आधार पर ही छुट्टी वेतन देय होगा।

(7) (क) सेवा विनियम या स्थान पर देने के समय कर्मचारों ने अपने खाते में बचाया छुट्टी में यदि अग्रिम छुट्टी ले ली है तो ऐसी छुट्टी व अधिक ली गयी धनराशि का समायोजन छुट्टी वेतन से कर लिया जाएगा।

(ख) बर्खास्त निकाले गए या मर गए कर्मचारियों द्वारा विनियम 25, उप विनियम (2) के खंड (ख) में जमा छुट्टी से अधिक अग्रिम छुट्टी के लिए जाने वाले मासों में छुट्टी वेतन को व्युत्पन्न कर ले जाएगा।

34. कारखाना अधिनियम, 1948 के अंतर्गत अने वाले कर्मचारी :—

(i) कारखाना अधिनियम 1948 के अंतर्गत "कर्मचारी" की परिभाषा अने वाले कर्मचारी की यदि अग्रिम छुट्टी की मंजूरी मना कर दी जाए और उस की छुट्टी 180 दिन की अधिकतम जमा संमा (जो विनियम 24 में दी है) पर पहुंच जाए तो उस कर्मचारी के खाते में अने छुट्टी जमा की जाएगी और यह जमा छुट्टी प्रत्येक कलेंडर माह में 2 1/2 दिन के दर से तब तक का जाएगी जब तक छुट्टी न मंजूर का प्रवेश प्रभाव रहे।

(ii) कारखाना अधिनियम, 1948 के अंतर्गत परिभाषित "कर्मचारी" की सेवाएं अधिवर्षता के अनिवार्य अन्य कारणों से समाप्त को जाए और तब तक वह अपने खाते में जमा पूरे अग्रिम छुट्टी न ले सका हो (जिस अवधि में वह किसी कारखाना में कार्यरत हो) या उसकी आवेदन छुट्टी न मंजूर कर दी गयी हो या उभने छुट्टी लेने में पहले ही नोकरी छोड़ दे हा तो नोकरी छोड़ने या न कर से निकले अने की तारीख से अने की अवधि में जारी देय छुट्टी को धनराशि कर्मचारी को भुगतान के लिए छुट्टी वेतन के रूप में मंजूर की जा सकता है।

(iii) (क) कारखाना अधिनियम, 1948 के अंतर्गत शाखागत कर्मचारी यदि किसी ऐसे संस्थान में स्थानांतरित कर दिया जाए जहां कारखाना अधिनियम, 1948 के प्रावधान न लागू हों तो उस कर्मचारी के खाते में जमा सभी छुट्टी उस संस्थान को भेज दी जाएगी जहां वे छुट्टी उस कर्मचारी के छुट्टी खाते में जमा कर ली जाएगी। परंतु यह है कि कर्मचारी सबसे पहले अपने कारखाना अधिनियम, 1948 के सेवाकालीन जमा छुट्टियों विषय में तभी दूसरे संस्थान की छुट्टी का वह ले सकता है।

(ख) कारखाना अधिनियम, 1948 के अंतर्गत अने वाला कर्मचारी यदि समान नियम वाले संस्थान में स्थानांतरित होता है तो उसका सार छुट्टी उस संस्थान को स्थानांतरित कर दी जाएगी, परंतु कर्मचारी को सबसे पहले कारखाना अधिनियम में अग्रिम क गया छुट्टी ह दिताना होगा तथा तभी इन संस्थान क अग्रिम छुट्टी वह बिताने का हकदार होगा।

35 छुट्टी वेतन का अग्रिम भुगतान :—(क) छुट्टी लेने वाले चतुर्थ श्रेण, कर्मचारी को छुट्टी वेतन का अग्रिम भुगतान निम्नलिखित शर्तों पर किया जा सकेगा।

- (1) छुट्टी शुरू होने के दो महीने पहले इस प्राण्य का आवेदन पत्र कर्मचारी को करना होगा।
- (2) जो कर्मचारी बोर्ड क सेवा में तीन वर्ष की या अधिक अवधि में कर रहे हैं उन्हें ह यह अग्रिम भुगतान मिल सकेगा।
- (3) अग्रिम भुगतान प्राप्त हुआ कर्मचारी यदि छुट्टी पर न जा सके तो उसे अग्रिम क वापस करन होगा नहीं तो सभ्य अधिकार, उसे छुट्टी रद्द करने व व्युत्पन्न पर अने क अनुमति नहीं देना।

(ख) अग्रिम अवकाश का नकद करण :—नचे लिख शर्तों व स माशों के अंतर्गत किस कर्मचारी को अग्रिम अवकाश का नकद भुगतान उत प्रकार किया जाएगा जिस में उने भुगतान का विवरण जब अह अग्रिम छुट्टी पर होता।

(1) छुट्टी वेतन के बराबर नकद धनराशि केवल अग्रिम छुट्टी के मामले में ह का जाएगा अन्य छुट्टियों के मामले में नहीं।

(2) अग्रिम छुट्टी का नकदीकरण इन शर्तों पर होगा —

—वर्ष में एक बार नकदीकरण किया जाए।

—जमा छुट्टी के 50 प्रतिशत से अधिक का नकदीकरण न हो

—अन्य कर्मचारी 7 या 7 से अधिक दिनों क छुट्टी पर जाए।

(3) जब तक कर्मचारी 7 या 7 दिन से अधिक छुट्टी पर जाए छुट्टी वेतन के बराबर छुट्टी का नकदीकरण नहीं करवा सकता है।

(4) बितायी गय छुट्टी व छुट्टी के बदले नकद करण को जोड़कर कुल जमा छुट्टी में घटा दिया जाएगा।

(5) छुट्टी वेतन के बराबर नकद धनराशि को किस भ प्रयोजन से "वेतन राशि" नहीं माना जाएगा।

(6) ऊपर के खंड (3) के अनुसार 7 या 7 से अधिक दिनों का छुट्टी पर जाने से पहले छुट्टी वेतन के बराबर नकद धन राशि प्राप्त कर लेने की अनुमति होग।

(ग) अधिवर्षिता पर सेवा निवृत्ति के समय :

अनप्रयुक्त अग्रिम छुट्टी का नकदीकरण :—अधिवर्षिता क आयु पूर कर लेने पर सेवानिवृत्ति के समय ह अनप्रयुक्त अग्रिम छुट्टी का नकद करण छुट्टी वेतन के बराबर धनराशि से किया जा सकता है। यह रियायत नचे लिख शर्तों के अधिन है :—

(1) 180 दिनों की अधिकतम समा तक ह अग्रिम छुट्टी का नकद करण किया जा सकता है।

(2) ऐसी नकद करण की धनराशि कर्मचारी को अधिवर्षिता पर सेवा निवृत्ति के समय एक मुश्त भुगतान क जाएगा।

(3) ऐसा नकद करण अग्रिम अवकाश पर मिलने वाले वेतन व भत्तों सहित प्रस्तुत करना कियाया भत्ता व नगर प्रतिपूणक भत्ता को छोड़कर नचे के खंड (5) के प्रावधानों के अंतर्गत देय होगा।

(4) ऊपर (3) क धनराशि में से पेनशन व पेनशन से मिलने वाले लाभों की शर्तों के लागू को नहीं घटाया जाएगा।

(5) छुट्टी मंजूर करने वाला सभ्य प्राधिकारी सेवानिवृत्ति के समय देय व वकामा अग्रिम छुट्टी के भ नकदीकरण का आदेश पारित कर सकता है।

(6) अपूर्ण कानिद/स्वेच्छिक/अधिवर्ष सेवा निवृत्ति अनुशासनिक कार्यवाही के द्वारा सेवा निवृत्ति हुए कर्मचारी अग्रिम अवकाश के नकदीकरण के हकदार नहीं होंगे।

(7) सेवानिवृत्ति से पूर्व क मंजूर छुट्टी पर गए व वापस लौटने क अनुमति प्राप्त किए कर्मचारी भ सेवानिवृत्ति पर अनप्रयुक्त अग्रिम अवकाश का नकदीकरण करने के हकदार हैं।

(8) नकद करण का हक उन कर्मचारियों को भ होगा जो अधिवर्षिता क आयु प्राप्त करके सेवा निवृत्ति तो हुए परन्तु उनके सेवा काल को बढ़ा दिया गया।

(9) 1-8-1952 से पूर्व बोर्ड क सेवा में आए कर्मचारी जो विनियम 32 के अधिन अधिवर्षिता के पूर्व छुट्टी के हकदार हैं ऐसा नकदी करण नहीं पा सकते तथापि सेवा निवृत्ति से पूर्व वे अपना काल ह नकदीकरण का दे सकते हैं इस दशा में उने पूर्व अधिवर्षिता क छुट्टी की रियायत को छोड़ना पड़ेगा।

(घ) सेवाकालन मौत का दशा में छुट्टी वेतन के बराबर नकद राशि का भुगतान :—यदि कर्मचारी अजित छुट्टी पर गया होता तो जो भुगतान उसे मिलता, वह भुगतान देय छुट्टी का नकद रूप में उस कर्मचारी को मिलेगा जिसकी सेवाकाल में वह मृत्यु हो जाए। यह धनराशि मृत्यु के ठीक बाद देय अजित अवकाश तक तथा अधिकतम 120 दिन तक होगी। साथ ही कर्मचारी के परिवार को भुगतान योग्य इस धनराशि को कर्मचारी के पेंशन व मृत्यु सह सेवानिवृत्ति उपदान के बराबर पेंशन राशि से घटा दिया जाएगा।

नोट :—मृतक कर्मचारी के परिवारजनों को कर्मचारी के छुट्टी वेतन के बराबर नकद धनराशि के साथ मंहगाई भत्ते का भी भुगतान किया जाएगा।

अध्याय- (5)

विशेष छुट्टियां

36. मातृत्व अवकाश :—(1) छुट्टी मंजूर करने वाला सक्षम प्राधिकारी, छुट्टी प्रारंभ होने से तन महने समाप्त होने के तारख तक या शैयाग्रस्त होने के तारख से छह सप्ताह के समाप्ति के तारख तक इनमें जो भी पहले हो, का छुट्टी मंजूर कर सकता है। महिला कर्मचारी को वह छुट्टी वेतन इस अवधि का मिलेगा जो वह छुट्टी पर जाने से ठीक पहले पा रहा था।

(2) नीचे लिखे शर्तों के अधीन गर्भपात या समय से पूर्व गर्भपात में भी मातृत्व अवकाश दिया जा सकता है।

(क) छह सप्ताह से अधिक छुट्टी नहीं दी जाएगी; और

(ख) विनियम 16 के निर्धारित प्रावधानों के अनुसार ऐसे छुट्टी के साथ चिकित्सा प्रमाण पत्र संलग्न रहना चाहिए।

(3) मातृत्व अवकाश के साथ अन्य किसी भी प्रकार की छुट्टी ली जा सकती है परन्तु उस आवेदित छुट्टी के साथ पहले के मातृत्व अवकाश संबंध चिकित्सा प्रमाण पत्र का संलग्न रहना जरूरी है।

(4) मातृत्व छुट्टी के तारतम्य में लगातार छुट्टी नवजात शिशु की बिमार पर दी जा सकती है लेकिन महिला कर्मचारी को पोर्ट ट्रस्ट के चिकित्सा अधिकारी से प्राप्त, हस्ताक्षरित या प्रतिहस्ताक्षरित चिकित्सा प्रमाण पत्र उदत आशय का प्रस्तुत करना अनिवार्य है।

37. जानबूझकर पहुंचाई गई चोट में विशेष विकलांगता छुट्टी :—

(1) कर्मचारी के अलावा यदि किसी व्यक्ति ने जानबूझकर कर्मचारी को चोट पहुंचाई है जिससे वह विकलांग हो गया है तो उस कर्मचारी को चाहे वह स्थायी हो या अस्थायी छुट्टी मंजूर करने वाला सक्षम प्राधिकारी यह विचार करके कि वह काम करने के लिए विकलांग हो गया है और ऐसे चोट सेवाकालन या सेवा के पदय स्थिति में लगा हो छुट्टी विकलांग छुट्टी मंजूर कर सकता है।

(2) जब कर्मचारी चोट लगने के फलस्वरूप उत्पन्न हुई विकलांगता के बारे में स्थायी यह सूचित न कर दे कि तब तन महने के अंदर ही यह विकलांगता चोट के फलस्वरूप उत्पन्न हुई है तब तक ऐसे छुट्टी नहीं मंजूर की जाएगी।

यदि छुट्टी मंजूर करने वाला सक्षम अधिकारी इस बात से संतुष्ट हो जाए कि चोट या घटना के फलस्वरूप ही यह विकलांगता तन महने के बाद उत्पन्न हो गई है तो वह छुट्टी मंजूर कर सकता है।

(3) इस विकलांगता छुट्टी के मंजूर बोर्ड के मुख्य चिकित्सा अधिकारियों के प्रमाण पत्र मंजूर की जाएगी परन्तु 24 महीनों से अधिक नहीं मंजूर की जाएगी।

(4) विशेष विकलांगता छुट्टी के साथ दूसरा किस भी तरह का छुट्टी ली जा सकता है।

(5) यह छुट्टी एक बार से अधिक भी मंजूर की जा सकती है परन्तु शर्त यह है कि 24 महीनों से अधिक का अवधि न हो।

(6) उप विनियम (7) के खंड (ख) के प्रावधानों के अंतर्गत मंजूर की गई छुट्टी को छोड़कर विशेष विकलांगता छुट्टी किसी भी छुट्टी के खाने में नहीं घटाई जाएगी और ऐसा छुट्टी पर रहे कर्मचारी का छुट्टी अवधि को पेंशन के लिए सेवा अवधि में गिना जाएगा।

(7) ऐसे छुट्टी के दौरान, छुट्टी वेतन, नीचे लिखे अनुसार होगा—(क) ऐसे मंजूर पहले 120 दिन तक का छुट्टी व उप विनियम (5) के अंतर्गत मंजूर छुट्टी का वेतन अजित अवकाश पर मिलने वाले छुट्टी वेतन के बराबर होगा।

(ख) शेष बचे हुए अवधि का छुट्टी को आधे वेतन पर माना जाएगा।

यदि कर्मचारी, उपयुक्त (क) के छुट्टी वेतन का विकल्प देता है तो 120 दिन से अधिक का छुट्टी वेतन दिया जाएगा परन्तु ऐसे छुट्टी उसके आधे वेतन पर छुट्टी के खाने से घटा दी जाएगी।

(8) कर्मचारी क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923 के अंतर्गत आने वाले कर्मचारियों को, इस अधिनियम या इन विनियमों में से किसी एक से विनियमित किया जाएगा जो भी कर्मचारी के लिए अधिक लाभ देते हों।

38. दुर्घटना से लगा चोट पर विशेष विकलांगता छुट्टी :—(1) दुर्घटना वश, सेवाकालन चोट या उत्पन्न बीमार व कार्य पर सामान्य जोखिम से अधिक हो जाने का स्थिति के फलस्वरूप हुए विकलांगता से स्थायी व अस्थायी दोनों प्रकार के कर्मचारियों को विनियम 37 में उल्लिखित प्रावधानों का लाभ मिलेगा।

(1) ऐसे मामलों में विकलांगता छुट्टी की मंजूर नीचे लिखी शर्तों के अधीन देय होगी :—(1) यदि किसी विशेष दुर्घटना के दौरान कोई बीमार पैदा हो गई हो तो बोर्ड के मुख्य चिकित्साधिकारी द्वारा प्रमाणित करने के बाद, और

(2) ऐसे विकलांगता छुट्टी मंजूर करने वाले प्राधिकारी के मत में अपवादिक गुणों वाले हों, और

(3) मुख्य चिकित्सा अधिकारियों द्वारा संस्तुत छुट्टी का एक भाग ऐसे छुट्टी व दूसरा भाग दूसरे तरह का छुट्टी से इस प्रकार होगा कि 120 दिन तक अजित अवकाश के छुट्टी वेतन के बराबर से अधिक नहीं

39. संगरोध छुट्टी :—(1) जहां उप विनियम (2) में उल्लिखित किसी कर्मचारी व उसके परिवार में कोई ऐसा संक्रामक बीमार हो जिससे उस कर्मचारी के कार्यालय या कार्यस्थल पर उपस्थित रहने से अन्य कर्मचारियों के स्वास्थ्य के लिए हानिकारक सिद्ध हो तो ऐसे कर्मचारी को संगरोध छुट्टी मंजूर की जा सकती है।

(2) उप विनियम (1) के लिए कालरा, चेचक (बड़) प्लेग, कुकुर खाँस, टाइफाइड बुखार व सेरिब्रासपिनल मनिया संक्रामक बीमार हैं। जब तक पोर्ट ट्रस्ट या नगरपालिका या सरकारी चिकित्सा अधिकारी निदान के संदेह के कारण यह प्रभावित न कर दें कि छुट्टी दी जाए छोटी चेचक संक्रामक रोग में आता है।

(3) (क) उपयुक्त के अनुसार पोर्ट ट्रस्ट या नगरपालिका या सरकारी चिकित्साधिकारी के प्रमाण पत्र अधिक से अधिक 21 दिन या आपवादिक परिस्थितियों में 30 दिन तक का संगरोध छुट्टी मंजूर की जा सकती है।

(ख) इस अवधि से अधिक छुट्टी की जरूरत होने पर वह छुट्टी बकाया व देय के रूप में दी जाएगी और कर्मचारी के छुट्टी खाते में घटा दी जाएगी।

(4) उप विनियम (3) में दी गई अधिकतम संगरोध छुट्टी, दूसरे प्रकार की छुट्टी के साथ आवश्यकतानुसार और अधिक मंजूर की जा सकती है।

(5) संगरोध छुट्टी पर चल रहा कर्मचारी ड्यूटी माना जाएगा और ऐसा छुट्टी के दौरान कोई व्यक्ति एवजा के रूप में उसका जगह नहीं तैनात किया जाएगा।

अध्याय-(6)

40. इस विनियम में जिन विषयों का उल्लेख नहीं है उन पर केन्द्र सरकार के नियमों का लागू होना:—उपर्युक्त विनियम व उसके संशोधन में जो मामले नहीं आते हैं उन मामलों पर केन्द्र सरकार क. सेट्रल सिविल सर्विसेज (रूल्स) 1972 के नियम लागू होंगे।

41. निर्वचन :—इन विनियमों के निर्वचन से संबंधित संदेह को अध्यक्ष के पास भेज दिया जाएगा जिनका निर्णय अंतिम होगा।

42. शिथिल करने का शक्ति:—किस विशेष मामले में जहाँ अध्यक्ष आश्वस्त हों कि इन विनियमों के लागू करने से अनावश्यक कठिनाईयाँ उत्पन्न हो जाएंगे वे ऐसे विशेष मामलों में लिखित कारण देते हुए समानता के आधार पर इन विनियमों के किस भाग प्रावधान में छूट या शिथिलता दे सकते हैं।

43. रिपेल व सेविंग्स :—(1) इन विनियमों के प्रभाव होने से ठीक पहले, इन विनियमों के विषय से संबंधित प्रत्येक नियम, विनियम प्रस्ताव या आदेश जो लागू थे अप्रभाव हो जाएंगे।

(2) उक्त अप्रभाव होने के नियमों के रहते हुए भी पुराने विनियमों के अंतर्गत किए गए कार्य, कार्रवाई, अर्जित छुट्टी, मंजूर की गई छुट्टी, कर्मचारी के खाते में जमा छुट्टी, आदि इन विनियमों के प्रावधानों के अंतर्गत ही माने जाएंगे।

प्रथम अनुसूची विनियम 3(1) (क)(—)

छुट्टी मंजूर करने वाले नक्षम प्राधिकारी

क्रम सं०	कर्मचारियों का विवरण	छुट्टी मंजूर करने वाले नक्षम प्राधिकारी	छुट्टी के प्रकार
1.	वेतनमान रु० 2400.00 से अधिक वेतन पाने वाले कर्मचारी और विभागाध्यक्ष	अध्यक्ष	अर्जित आघे वेतन पर छुट्टी, परिवर्तित छुट्टी, छुट्टी बकाया नहीं, सेवा निवृत्ति से पूर्व छुट्टी अधिवर्षिता के बाद छुट्टी मातृत्व अवकाश, विशेष विकलांगता छुट्टी संगरोध छुट्टी।
2.	वेतनमान रु० 1679.00 से अधिक परन्तु रु. 2400.00 तक के वेतनमान वाले कर्मचारी	उपाध्यक्ष	
3.	वेतनमान रु. 1679.00 तक वेतनमान में वेतन पाने वाले कर्मचारी	कलकत्ता स्थित कार्यालय के लिए संबंधित विभाग के विभागाध्यक्ष के उप विभागाध्यक्ष स्तर के अधिकारी	
		हल्द्वारी के लिए प्रबंधक स्तर के अधिकारी, जैसा अध्यक्ष/उपाध्यक्ष समय-समय पर नामित करें।	

MINISTRY OF SHIPPING & TRANSPORT

(Ports Wing)

New Delhi, the 14th June, 1985

NOTIFICATION

GSR. 495(E).—In exercise of the powers conferred by sub-section (1) of section 124 read with sub-section (1) of section 132, of the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963), the Central Government hereby approves the Calcutta Port Trust Employees' (Leave) Regulations, 1985 as set out in the Schedule attached.

2. The said regulations shall come into force from the date of issue of this Notification in the official Gazette.

[F. No. PW/PER-1/85]

YOGENDRA NARAIN, Jt. Secy.

CALCUTTA PORT TRUST EMPLOYEES'
(LEAVE) REGULATIONS, 1985

CHAPTER I

In exercise of the powers conferred by Clause (b) of section 28 of the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963) and in supersession of the existing Rules and orders on the subject the Board of Trustees for the Port of Calcutta hereby make the following Regulations.

1. Short title and commencement.—(i) These Regulations may be called the Calcutta Port Trust Employees' (Leave) Regulations, 1985.

(ii) They shall come into force on the date of publication of the sanction of the Central Government in the official gazettee.

2. Extent of application.—Save as otherwise provided in these regulations, these regulations shall apply to employees appointed to the services and posts under the Board, but shall not apply to—

- (a) persons in casual or part-time employment;
- (b) persons paid from contingencies;
- (c) persons on deputation from the Central or a State Government or any other source for a limited duration;
- (d) persons employed on contract except when the contract provides otherwise;
- (e) persons in respect of whom special provisions have been made by or under any law for the time being in force.

3. Definitions.—(1) In these regulations unless the context otherwise requires—

(a) "authority competent to grant leave", in relation to a class of posts, means the authority specified against that class in column (3) of the First Schedule to these regulations as competent to grant the kind of leave specified in column (4) of the said Schedule.

Explanation.—It shall be within the competence of an authority to exercise the powers for the grant of leave conferred by these regulations upon another authority subordinate to it.

(b) "Board", "Chairman", "Deputy Chairman" and "Head of a Department" shall have the meanings respectively assigned to them in the Major Port Trusts Act, 1963.

(c) "Class I, Class II, Class III and Class IV posts" shall have the same meanings as assigned to them in the Calcutta Port Trust Employees (Classification, Control and Appeal) Regulations.

(d) "completed years of service" means continuous service of specified duration under the Board and includes the period spent on duty as well as on leave including extraordinary leave.

(e) "Chief Medical Officer" shall mean the "Chief Medical Officer" of the Board.

(f) "date of retirement" or "date of his retirement", in relation to an employee, means the afternoon of the last day of the month in which the employee attains the age prescribed for retirement under the terms and conditions governing his service.

(g) "employee in permanent employ" means an employee who holds substantively or provisionally substantively a permanent post or who holds lien on such a post had the lien not been suspended.

(h) "Foreign service" means service in which an employee received his pay with the sanction of the competent authority from any source other than any fund of the Board.

(i) "Medical Officer" shall mean an officer holding a medical degree, working in the "Chief Medical Officer's department" in a post not below the rank of Class II and authorised by the Chief Medical Officer to issue medical certificates under these regulations.

4. Employees on foreign service.—Employees to whom these regulations apply shall continue to be governed by these regulations while on foreign service to the extent provided in the terms and conditions of the foreign service.

CHAPTER II

GENERAL CONDITIONS

5. Right to leave.—(1) Leave cannot be claimed as of right.

(2) When the exigencies of the service so require, leave of any kind may be refused or revoked by the authority competent to grant it, but it shall not be open to that authority to alter the kind of leave due and applied for except at the written request of the employee.

6. Regulation of claim to leave.—An employee's claim to leave is regulated by the regulations in force at the time the leave is applied for and granted.

7. Effect of dismissal, removal or resignation on leave at credit.—(1) Except as provided in regulation 32 and this regulation, any claim to leave to the credit of an employee, who is dismissed or removed or who resigns from the Board's service, ceases from the date of such dismissal, removal or resignation, as the case may be.

प्रपत्र—1

विभिन्न (12 के अनुसार)

कलकत्ता पोस्ट ट्रस्ट

कोड नं. 1210100

जा. 18

एम. आर. फोटियो

छुट्टी लेखा सं.

आ. स. सं. विभाग

मंजूरी सं. मद सं.

पुरा नाम

नियुक्ति का तारीख

पद

वेतन बिल का नाम

वर्तमान वेतन व मान

स्वास्थ्य प्रमाण पत्र

छुट्टी का प्रकार

से तक

दिनांक 198 :

आवेदन के हस्ताक्षर

संस्तुत

दिनांक 198 :

विभागाध्यक्ष

पिछली छुट्टी का विवरण (विभाग द्वारा भरा जाए)

अवधि	छुट्टी का प्रकार						बिना वेतन			दिनांक			अभ्युक्ति का शेष जमा छुट्टी
	ओसत वेतन			आधा ओसत वेतन									
मे तक	वर्ष	माह	दिन	वर्ष	माह	दिन	वर्ष	माह	दिन	वर्ष	माह	दिन	

छुट्टी के आवेदन पत्र पर लेखा परीक्षा को रिपोर्ट

के अंतर्गत

उपर्युक्त

आवेदित छुट्टी मात्र माह मात्र दिन की मंजूरी का जा सकती है।

दिनांक 198 :

विस्तृत सलाहकार व मुख्य लेखाधिकारी

अध्यक्ष

(2) An employee, who is dismissed or removed from service and is reinstated on appeal or revision, shall be entitled to count for leave his service prior to dismissal or removal, as the case may be.

(3) An employee, who having retired on compensation or invalid pension or gratuity is re-employed and allowed to count his past service for pension, shall be entitled to count his former service towards leave.

8. Commutation of one kind of leave into another.—(1) At the request of an employee, the authority which granted him leave may commute it retrospectively into leave of a different kind which was due and admissible to him at the time the leave was granted, but the employee cannot claim such commutation as a matter of right.

(2) The commutation of one kind of leave into another shall be subject to adjustment of leave salary on the basis of leave finally granted to the employee, that is to say, any amount paid to him in excess shall be recovered or any arrears due to him shall be paid.

Note : Extraordinary leave granted on medical certificate or otherwise may be commuted retrospectively into leave not due subject to the provisions of regulation 28.

9. Combination of different kinds of leave.—Except as otherwise provided in these regulations, any kind of leave under these regulations may be granted in combination with or in continuation of any other kind of leave.

Explanation : Casual leave which is not recognised as leave under these regulations shall not be combined with any other kind of leave as admissible under these regulations.

10. Maximum amount of continuous leave.—Unless the Chairman, in view of the exceptional circumstances of the case, otherwise determines, no employee shall be granted leave of any kind for a continuous period exceeding five years.

11. Acceptance of service or employment while on leave.—(1) An employee (other than an employee who has been permitted to undertake casual literary work or service as an examiner either in a University or in an educational or professional institution) while on leave, including leave preparatory to retirement or leave granted beyond the date of retirement or quitting of service, shall not take up any service or employment elsewhere, including the setting up of a private practice as accountant, consultant or legal or medical practitioner, without obtaining the previous sanction of—

- (a) the Chairman, if (i) the proposed service or employment is under a foreign government, or (ii) in an organisation controlled by a foreign government or (iii) the venue of the proposed service or employment is outside India and the employers are not nationals of India or are a firm not registered in India, or

(b) the Chairman, or any subordinate authority to which he may delegate the power in this behalf in all other cases, subject to any condition that may be specified in the delegation.

(2) (a) No employee while on leave, other than leave preparatory to retirement or leave granted beyond the date of retirement or quitting of service shall ordinarily be permitted to take up any other service or employment.

(b) If the grant of such permission is considered desirable in any exceptional case, the employee may have his services under the Board transferred temporarily to the office in which he is permitted to take up service or employment or may be required to resign his appointment before taking up any other service or appointment.

(3) (a) An employee wishing to take up outside service or employment while on leave preparatory to retirement or on leave granted beyond the date of retirement or quitting of service should apply in writing through the Head of Department concerned for the prior permission of the authority competent to grant the same.

(b) The nature and venue of the employment in view or proposed to be taken up or for which the employee wishes to try should be indicated in the application.

(c) Normally, the permission sought for will be granted, unless the sanctioning authority considers—

(i) that the employee while in service had any such dealings with the proposed employer as might provoke the suspicion that he had shown favour to the latter ;

(ii) that the employees' duties will be such as might bring him in conflict with the Board ;

(iii) that the employment is not of a thoroughly reputable kind or

(iv) that the employment is likely to lead to a violation of the provisions of Section 117A of the Major Port Trusts Act, 1963.

(d) The sanctioning authority may, in its discretion, withhold permission in particular cases will not be bound to disclose the reasons for doing so. Before refusing permission, the sanctioning authority will consider if there are any exceptional circumstances which would make the refusal of permission a real hardship.

(e) In cases covered by sub-clause (a) of clause (1), the sanctioning authority will obtain the concurrence of the Government of India before according to the necessary sanction.

(4) No leave shall be earned in respect of any period of employment during leave preparatory to retirement.

(5) Where an employee is on leave beyond the date of retirement as provided in regulation 32 and is employed during such leave in any post under the Board or under the Central

a State Government or under any local authority or Corporation wholly or substantially owned or controlled by the Central or a State Government, he may, if he so desires, continue to enjoy his leave concurrently with such employment or may avail himself of the unexpired portion of such leave at the termination of the period of such employment, subject to the maximum limits as prescribed by these regulations.

CHAPTER—III

GRANT OF AND RETURN FROM LEAVE

12. Application for leave.—Any application for leave or for extension of leave shall be made in Form I to the authority competent to grant leave.

13. Leave Account.—A leave account shall be maintained for each employee by the Accounts Department in the case of employees holding Class-I or Class-II or Class-III posts and by the Head of Department or officer(s) authorised by him in the case of employees holding other posts.

14. Verification of title to leave.—No leave shall be granted to an employee until a report regarding its admissibility has been obtained from the authority maintaining the leave account.

15. Leave not to be granted in certain circumstances.—Leave shall not be granted to an employee whom a competent disciplinary authority has decided to dismiss, remove or compulsorily retire from service.

16. Grant of leave on medical certificate.—(1) An application for leave on medical certificate made by an employee shall be accompanied by a medical certificate given by a Port Trust Medical Officer, or a registered medical practitioner defining as clearly as possible the nature and probable duration of the illness.

Note : A certificate given by a registered Ayurvedicum Unani or Homoeopathic Medical Practitioner or by a registered Dentist in the case of dental ailments may also be accepted.

(2) A Port Trust Medical Officer shall not recommend the grant of leave in any case in which there appears to be no reasonable prospect that the employee will ever be fit to resume his duties and in such a case, the opinion that the employee is permanently unfit for service under the Board shall be recorded in the medical certificate.

(3) Where a medical certificate by other than a Port Trust Medical Officer has been submitted the authority competent to grant leave may at its discretion secure the opinion of the Chief Medical Officer of the Board who may have the applicant medically examined at the earliest possible date.

(4) It shall be the duty of the Chief Medical Officer of the Board to express an opinion both as regards the facts of the illness and as regards the necessity for the amount of leave recommended and for that purpose he may either require the applicant to appear before himself or before a medical officer nominated by him.

(5) The grant of a medical certificate under this regulation does not in itself confer upon the employee concerned any right to leave ; the medical certificate shall be forwarded to the authority competent to grant leave and the orders of that authority awaited.

(6) The authority competent to grant leave may, in its discretion, waive the production of a medical certificate in case of an application for leave for a period not exceeding 7 days at a time. Such leave shall not, however, be treated as leave on medical certificate.

17. Leave to an employee who is unlikely to be fit to return to duty.—1(a) When a Port Trust Medical Officer has reported that there is no reasonable prospect that the employee will ever be fit to return to duty, leave shall not necessarily be refused to such an employee.

(b) The leave may be granted, if due, by the authority competent to grant leave on the following conditions :—

(i) if the Port Trust Medical Officer is unable to say with certainty that the employee will never again be fit for service, leave not exceeding twelve months in all may be granted and such leave shall not be extended without further reference to a Port Trust Medical Officer ;

(ii) if an employee is declared by a Port Trust Medical Officer to be completely and permanently incapacitated for further service, leave or an extension of leave may be granted to him after the report of the Port Trust Medical Officer has been received, provided the amount of leave as debited to the leave account together with any period of duty beyond the date of the report of the Port Trust Medical Officer does not exceed six months.

(2) An employee who is declared by a Port Trust Medical Officer to be completely and permanently incapacitated for further service shall—

(a) if he is on duty, be invalided from the service from the date of relief of his duties, which should be arranged without delay on receipt of the report of the Port Trust Medical Officer; if, however, he is granted leave under sub-regulation (1), he shall be invalided on the expiry of such leave.

(b) if he is already on leave, he will be invalided on the expiry of that leave or extension of leave, if any, granted to him under sub-regulation (1).

18. Commencement and termination of leave—

Except as provided in regulation 19, leave ordinarily begins on the day on which the transfer of charge is effected and ends on the day preceding that on which the charge is resumed.

19. Combination of holidays with leave.—(1) When the day, immediately preceding the day on which an employee's leave begins, or immediately following the

day on which his leave expires is a holiday or one of a series of holidays, the employee may be permitted to leave the station at the close of the day before, or return to it on the day following, such holiday or series of holidays;

Provided that his transfer or assumption of charge does not involve the handing or taking over of securities or of moneys other than a permanent advance.

(2) On condition that the departing employee remains responsible for the moneys in his charge, the Head of Department may, in any particular case, waive the application of the proviso to sub-regulation (1).

(3) Unless the authority competent to grant leave in any case otherwise directs—

- (a) if holidays are prefixed to leave, the leave and any consequent re-arrangement of any and allowances take effect from the day after the holidays ;

AND

- (b) if holidays are suffixed to leave, the leave is treated as having terminated and any consequent re-arrangement of pay and allowances takes effect from the day on which the leave would have ended if holidays had not been suffixed.

Note : A weekly day of rest or a compensatory leave granted in lieu of duties performed by an employee or a weekly day of rest or on a holiday, for a full day may be treated as a holiday for the above purpose.

20. Recall to duty before expiry of leave—

(1) All orders recalling an employee to duty before the expiry of his leave shall state whether their turn to duty is optional or compulsory.

(2) Where the return to duty is optional, the employee shall not be entitled to any concession.

(3) Where the return to duty is compulsory, the employee shall be entitled—

- (a) if the leave from which he is recalled is in India, to be treated as on duty from the date on which he starts for the station to which he is ordered and to draw—

- (i) travelling allowance as admissible for the journey; and

- (ii) leave salary, until he joins his post, at the same rate at which he would have drawn it but for recall to duty.

- (b) If the leave from which he is recalled is out of India,

calculating leave, and to receive :

(i) leave salary during the voyage to India and for the period from the date of landing in India to the date of joining his post, at the same rate at which he would have drawn it but for the recall to duty;

- (ii) a free passage to India;

(iii) a refund of his passage from India if he has not completed half the period of his leave by the date of leaving for India on recall, or three months, whichever is shorter;

(iv) travelling allowance, as admissible for travel from the place of landing in India to the place of duty.

21. Return from leave.—(1) An employee on leave shall not return to duty before the expiry of the period of leave granted to him unless he is permitted to do so by the authority which granted him leave.

(2) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (1) an employee on leave preparatory to retirement shall be precluded from returning to duty save with the consent of the authority competent to appoint him in the post from which he proceeded on leave preparatory to retirement.

(3) An employee who has taken leave on medical certificate may not return to duty until he has produced a medical certificate of fitness from a Port Trust Medical Officer.

22. (a) An employee returning from leave is not entitled, in the absence of specific orders to that effect, to resume as a matter of course the post which he held before going on leave.

(b) Such employee shall report his return to duty to the authority which granted him leave or to the authority, if any which the authority which granted him leave may nominate for this purpose and await orders.

23. Absence after expiry of leave.—(1) Unless the authority competent to grant leave extends the leave, an employee who remains absent after the end of leave is entitled to no leave salary for the period of such absence and that period shall be debited against his leave account as though it were half pay leave, to the extent such leave is due, the period in excess of such leave due being treated as extraordinary leave.

(2) Wilful absence from duty after the expiry of leave renders an employee liable to disciplinary action.

CHAPTER IV

KINDS OF LEAVE DUE AND ADMISSIBLE

24. Earned Leave.—(1) (a) The leave account of an employee shall be credited with earned leave in advance, in two instalments of 15 days each on the first day of, January and July of every calendar year.

(b) The leave at the credit of an employee at the close of the previous half year shall be carried forward to the next half year, subject to the condition that the leave so carried forward plus the credit for the half year do not exceed the maximum limit of 180 days.

(c) (i) Where an employee not in permanent employment is appointed without interruption of service substantively to a permanent post, his leave account shall be credited with the earned leave which would have

been admissible if his previous duty had been rendered as an employee in permanent employ diminished by any earned leave already taken.

(c) (ii) Where an employee had availed himself of leave on half pay or extraordinary leave since the date of permanent appointment, such leave may subject to the provisions of regulation 3, be converted into earned leave to the extent it is due and admissible as a result of recasting of his leave account.

Note.—The provisions of this sub-regulation shall apply to employee whose first year of service or any part thereof in temporary capacity was rendered before the introduction of these regulations when rate of earning such leave used to be one-twenty second of the period spent on duty in respect of the first year of his service.

(d) A period spent in foreign service shall count as duty for purposes of this regulation, if contribution towards leave salary is paid on account of such period.

(2) Subject to the provisions of regulations 5 and 32 and sub-regulation (1) and (3) of this regulation, the maximum earned leave that may be granted at a time shall be 120 days.

(3) Earned leave may be granted to an employee holding a Class I or Class II post for a period exceeding 120 days, but not exceeding 180 days, if the entire leave so granted or any portion thereof is spent outside India, Bangladesh, Bhutan, Burma, Sri Lanka, Nepal and Pakistan.

Provided that where earned leave for a period exceeding 120 days is granted under this sub-regulation the period of such leave spent in India shall not in the aggregate exceed the aforesaid limit.

25. Calculation of earned leave.—Earned leave shall be credited to the leave account of an employee at the rate of 2-1/2 days for each completed calendar month of service which he is likely to render in a half year of the calendar year in which he is appointed or comes under these regulations.

(2) (a) The credit for the half year in which an employee is due to retire or resign from the service shall be afforded only at the rate of 2-1/2 days per completed calendar month upto the date of retirement or resignation.

(b) When an employee is removed or dismissed from service or dies while in service, credit of earned leave shall be allowed at the rate of 2-1/2 days per completed calendar month upto the end of the calendar month in which he is removed or dismissed from service or dies while in service.

(3) If an employee has availed of extra ordinary leave and/or some period of absence has been treated as dies non in a half year, the credit to be afforded to his leave account at the commencement of the next half year shall be reduced by 1/10th of the period of such leave and/or dies-non subject to a maximum of 15 days.

(4) When an employee ceases to be in service in the course of a half year due to retirement, resignation

or death or any other cause, the quantum of earned leave to be credited to his leave account under sub regulation (2) shall be reduced by 1/10th of the period of extraordinary leave availed of by him and/or some period of absence which has been treated as dies-non between the commencement of that half year and the date on which he ceases to be in service.

(5) While affording credit of earned leave, fraction of a day shall be rounded off to the nearest day.

26. Half pay leave.—(1) (a) An employee shall be entitled to half pay leave of 20 days in respect of each completed year of service.

(b) The leave due under clause (1) may be granted on medical certificate or on private affairs.

Provided that in the case of an employee not in permanent employ, no half day leave may be granted unless the authority competent to grant leave has reason to believe that the employee will return, to duty on its expiry except in the case of an employee who has been declared completely and permanently incapacitated for further service by a Port Trust Medical Officer and an employee to whom sub-regulation (2) of regulation 32 applies and who has been granted leave preparatory to final cessation of duties.

(2) If an employee is on leave on the day on which he completes a year of service, he shall be entitled to half pay leave without having to return to duty.

27. Commuted leave.—(1) Commuted leave not exceeding half the amount of half pay leave due may be granted on medical certificate to an employee, subject to the following conditions :

(a) the authority competent to grant leave is satisfied that there is reasonable prospect of the employee returning to duty on its expiry;

(b) the total duration of earned leave and commuted leave taken in conjunction shall not exceed 240 days;

(c) commuted leave during the entire service shall be limited to 240 days;

(d) when commuted leave is granted, twice the amount of such leave shall be debited against the half pay leave due;

(e) the authority competent to grant leave obtains an undertaking from the employee that in the event of his resignation or retiring voluntarily from service, he shall refund the difference between the leave salary drawn during commuted leave and that admissible during half pay leave.

(2) Where an employee who has been granted commuted leave resigns from service or at his request permitted to retire voluntarily without returning to duty, the commuted leave shall be treated as half pay leave and the difference between the leave salary in respect of commuted leave and half pay leave shall be recovered.

Provided that no recovery shall be made if the retirement is by reason of ill-health incapacitating the employee for further service or in the event of his death.

नोट :- Commuted leave may be granted at the request of the employee even when earned leave is due to him.

28. Leave not due.—(1) Save in the case of leave preparatory to retirement, leave not due may be granted to an employee in permanent employ subject to the following conditions :

- (a) the authority competent to grant leave is satisfied that there is reasonable prospect of the employee returning to duty on its expiry;
- (b) leave not due shall be limited to the half pay leave he is likely to earn thereafter ;
- (c) leave not due during the entire service shall be limited to a maximum of 360 days, out of which not more than 90 days at a time and 180 days in all may be granted otherwise than on medical certificate ;
- (d) leave not due shall be debited against the half pay leave the employee may earn subsequently;
- (e) the authority competent to grant leave obtains an undertaking from the employee that in the event of the resigning or retiring voluntarily from service, he shall refund the leave salary paid to him.

2. (a) Where an employee who has been granted leave not due resigns from service or, at his request, is permitted to retire voluntarily without returning to duty, the leave not due shall be cancelled, his resignation or retirement taking effect from the date on which such leave had commenced and the leave salary shall be recovered.

(b) Where an employee, who having availed himself of leave not due, returns to duty but resigns or retires from service before he has earned such leave, he shall be liable to refund the leave salary to the extent the leave has not been earned subsequently :

Provided that no leave salary shall be recovered under clause (a) or clause (b) if the retirement is by reason of ill-health incapacitating the employee or further service or in the event of his death.

नोट :-An employee not in permanent employ, shall not be entitled to any "leave not due".

29. Extraordinary leave.—(1) Extraordinary leave may be granted to an employee whether in permanent employ or not in special circumstances---

- (a) when no other leave is admissible;
- (b) when other leave is admissible, but the employee applies in writing for the grant of extraordinary leave.

(2) Unless the Chairman in view of the exceptional circumstances of the case otherwise determines, no employee, who is not in permanent employ, shall be granted extraordinary leave on any one occasion in excess of the following limits---

- (a) three months;
- (b) six months, where the employee has completed three years' continuous service on

the date of expiry of leave of the kind due and admissible under these regulations, including three months extraordinary leave under clause (a) and his request for such leave is supported by a medical certificate as required by these regulations;

- (c) twelve months, where the employee who has completed one year's continuous service is undergoing treatment for cancer, or for mental illness in an institution recognised for the treatment of such disease or from a specialist in such disease;
- (d) eighteen months, where the employee who has completed one year's continuous service is undergoing treatment for—
- (i) pulmonary tuberculosis or pleurisy of tubercular origin, in a recognised sanatorium;

नोट :-The concession of extraordinary leave upto eighteen months shall be admissible also to an employee suffering from pulmonary tuberculosis or pleurisy of tubercular origin who receives treatment at his residence under a qualified tuberculosis specialist and produces a certificate signed by that specialist to the effect that he is under his treatment and that he has reasonable chances of recovery on the expiry of the leave recommended.

- (ii) tuberculosis of any other part of the body by a qualified tuberculosis specialist; or
- (iii) leprosy in a recognised leprosy institution or by a qualified specialist in leprosy.
- (e) twenty-four months, where the leave is required for the purpose of prosecuting higher technical or professional studies which in the opinion of the Chairman, is of value to the Port Trust, provided the employee concerned has completed three years' continuous service on the date of expiry of leave of the kind due and admissible under these regulations, including three months extraordinary leave under clause (a).

(3)(a) Where an employee is granted extraordinary leave in relaxation of the provisions contained in clause (e) of sub-regulation (2), he shall be required to execute a bond undertaking to refund to the Board the actual amount of expenditure incurred by the Board during such leave plus that incurred by any other agency with interest thereon in the event of his not returning to duty on the expiry of such leave or quitting the service before a period of 3 years after return to duty.

(b) The bond shall be supported by sureties from two permanent employees having a status comparable to or higher than that of the employee.

(4) Two spells of extraordinary leave, if intervened by any other kind of leave, shall be treated as one continuous spell of extraordinary leave for the purposes of sub-regulations (2).

(5) The authority competent to grant leave may commute retrospectively periods of absence without leave into extraordinary leave.

30. (A) Persons re-employed after retirement.—In the case of a person re-employed after retirement, the provisions of these regulations shall apply as if he had entered service of the Board for the first time on the date of his re-employment.

(B) A probationer, a person on probation and an apprentice.

(1)(a) A probationer shall be entitled to leave under these regulations as if he had his post substantively otherwise than on probation.

(b) If, for any reason, it is proposed to terminate the services of a probationer, any leave which may be granted to him shall not extend—

- (i) beyond the date on which the probationary period as already sanctioned or extended expires, or
- (ii) beyond any earlier date on which his services are terminated by the orders of an authority competent to appoint him.

(2) A person appointed to a post on probation shall be entitled to leave under these regulations as a temporary or a permanent employee according as his appointment is against temporary or a permanent post.

Provided that where such person already holds a lien on a permanent post before such appointment, he shall be entitled to leave under these regulations as a permanent employee of the Board.

(3) An apprentice shall be entitled to—

- (a) Leave, on medical certificate, on leave salary equivalent to half pay for a period not exceeding one month in any year of apprenticeship;
- (b) extraordinary leave under regulation 29.

31. Leave preparatory to retirement.—An employee may be permitted by the competent authority to take leave preparatory to retirement to the extent of earned leave due not exceeding 120 or 180 days as the case may be, as prescribed in regulation 24, together with half pay leave due subject to the condition that such leave extends upto and includes the day preceding the date of retirement.

Note :—(1) The leave granted as leave preparatory to retirement shall not include extraordinary leave.

(2) The term "Retirement" includes—

- (a) Retirement on superannuation.
- (b) Pre-mature/Voluntary retirement, and
- (c) Compulsory retirement as a measure of punishment.

32. Leave beyond the date of retirement or quitting of service :

(1) Except as provided in sub-regulations (2) (10), no leave shall be granted to an employee beyond—

- (a) the date of his retirement or
- (b) the date of his final cessation of duties,
- (c) the date on which he retires by giving notice to the appointing authority, or he retired by the appointing authority by giving him notice, or pay and allowance in lieu of such notice, in accordance with the terms and conditions of his service,
- (d) the date of his resignation from service

(2) (a) class I, class II or class III employee appointed to the service of the Board prior to 1 August 1952 after he attains the age of 58 or

(b) a class IV employee appointed to the service of the Board prior to 31st October 1972 after he attains the age of 60 years.

(c) may be granted such leave to which he may be otherwise entitled to the extent of earned leave due not exceeding 120 or 180 days as the case may be, as prescribed in regulations 24 together with half pay leave due subject to the condition that the total leave period does not exceed 28 months.

(3) When an employee (other than an employee to whom sub-regulation (2) applies) who had been prevented from applying for leave preparatory to retirement by reason of having been under suspension, is reinstated within 120 or 180 days, as the case may be, preceding the date of retirement and in whose case the authority competent to order reinstatement holds that the suspension was wholly unjustified, he shall be allowed to avail himself of such leave as he was prevented from applying for subject to a maximum of 120 or 180 days, as the case may be, as prescribed in regulation 24.

(4) Where an employee (other than an employee to whom sub-regulation (2) applies) who retired from service while under suspension, was prevented from applying for leave preparatory to retirement on account of having been under suspension and in whose case the authority competent to order re-instatement holds that the suspension was wholly unjustified he shall be allowed to avail himself of leave at his credit subject to a maximum of 120 or 180 days, as the case may be, as prescribed in regulation 24, after the termination of proceedings as if it had been refused as aforesaid.

(5) Where the service of an employee has been extended in the interest of the Board beyond the date of his compulsory retirement, he may be granted earned leave subject to a maximum of 120 or 180 days, as the case may be as prescribed in regulation 24, as follows :—

(i) during the period of extension, any earned leave due in respect of the period of such extension and to the extent necessary, the earned leave which could have been granted to him under sub-regulation (2) and (3) had he retired on the date of compulsory retirement;

(ii) After the expiry of the period of extension—

(a) the earned leave which could have been granted to him under sub-regulations (2) and (3) had he retired on the date of compulsory retirement diminished by the amount of such leave availed of during the period of extension; and

(b) any leave earned during the period of extensions as has been formally applied for as preparatory to final cessation of his duties in sufficient time during the extension and refused to him on account of the exigencies of the public Service.

(6) Where the services of an employee not in permanent employ is terminated by notice, or by payment of pay and allowances in lieu of notice, or otherwise in accordance with the terms and conditions of his appointment, he may be granted earned leave to his credit, subject to a maximum of 120 days, even though such leave extends beyond the date on which he ceases to be in service. If the employee himself resigns or quits service, he may be granted earned leave to the extent of half of such leave to his credit subject to a maximum of 60 days :

Provided that the leave so granted to such employee, other than an employee re-employed after the date of retirement, does not extend beyond the date of his retirement.

33. Leave salary.—(1) Except as provided in sub-regulations (5) and (6), an employee on earned leave is entitled to leave salary equal to the pay drawn immediately before proceeding on earned leave.

(2) An employee on half pay leave or leave not due is entitled to leave salary equal to half the amount specified in sub-regulation (1).

(3) An employee on commuted leave is entitled to leave salary equal to the amount admissible under sub-regulation (1).

(4) An employee on extraordinary leave is not entitled to any leave salary.

Note : An employee while on leave shall be entitled to such allowances as are admissible under the regulations governing the allowance payable to various categories of employees of the Board.

(5) If an employee who is permitted during leave, whether as preparatory to retirement or preparatory to final cessation of service or otherwise, to take up outside employment including the setting up of a private professional practice as Accountant, Consultant or Legal or Medical Practitioner, whether in a Government Department or local authority or under a private employer, his leave salary if otherwise admissible shall be restricted to the amount of leave salary admissible while on half pay leave.

(6) (a) An employee who is granted leave beyond (the date of retirement) or quitting of

service, as the case may be, as provided in regulation 32, shall be entitled for the period beyond (the date of retirement) or quitting of service to leave salary as admissible under this regulation, reduced by the amount of pension, and pension equivalent of other retirement benefits.

The reduction as indicated above will not however apply to a class IV employee appointed prior to 1-8-1952 who is granted leave beyond the date of retirement i.e. on reaching the age of 60 years.

(b) Where an employee is re-employed during his leave beyond (the date of retirement) or quitting of service, as the case may be, the leave salary shall be restricted to the amount of leave salary admissible reduced by the amount of pension and pension equivalent of other retirement benefits.

Provided that it shall be open to the employee not to avail himself of the leave but to avail himself of full pension.

(c) If during such re-employment he is granted leave earned by him during the period of re-employment, the leave salary shall be based on the pay drawn by him exclusive of the pension and pension equivalent of other retirement benefits.

(7) (a) If, in the case of an employee who retires or resigns from the service, the leave salary availed of is more than the credit so due to him, necessary adjustment shall be made in respect of leave salary, if any, overdrawn.

(b) Where the quantum of earned leave already availed of by an employee who is dismissed or removed from service or who dies while in service is in excess of the leave credited under clause (b) of sub-regulation (2) of regulation 25, the overpayment of leave salary shall be recovered in such cases.

34. Employees governed by Factories Act, 1948.—(1) In the case of an employee who is "Worker" within the definition of that word as contained in the Factories Act, 1948, and who is refused leave after the earned leave at his credit has reached the maximum limit of 180 days prescribed in regulation 24 or the earned leave at his credit reaches such limit while the orders refusing him leave are effective, further credit of earned leave shall be permitted, at the rate of $2\frac{1}{2}$ days per completed calendar month, from the proposed date of the commencement of the refused leave until the orders refusing him leave shall cease to have effect.

(2) If the services of an employee who is a 'worker' within the definition of that word as contained in the Factories Act, 1948, are terminated for a reason other than his superannuation, before he has taken the entire leave earned in respect of his service in the factory establishment or if, having applied for and having not been granted such leave, such employee quits his employment before he has taken the leave, he shall be paid an amount equal to the leave salary and service allowances which he would have received and be availed himself of the unavailed of leave from the date following

that on which services are terminated or he quits his employment.

(3) (a) When an employee is transferred from an establishment, to which, the Factories Act, 1948, applies, to some other establishment to which that Act does not apply, he shall be allowed to carry forward the balance of earned leave at his credit on the date of such transfer, subject to the condition that the leave so carried forward shall be consumed before the further earned leave for service on the other establishment is availed of.

(b) When an employee is transferred from an establishment to which the Factories Act, 1948, does not apply to some other establishment to which that Act applies, he shall be allowed to carry forward the earned leave at his credit, subject to the condition that such leave shall be utilised only after the further earned leave for service on the factory establishment has been exhausted.

35. Advance payment of leave salary.—(A) A Class IV employee who proceeds on leave may be paid his leave salary for the entire leave period plus the allowances appropriate thereto subject to the following conditions :—

- (i) No advance payment of leave salary may be made unless the application for such payment is made by the employee not less than two weeks prior to the commencement of the leave.
- (ii) No employee who has served for less than three years under the Board will be eligible for the payment.
- (iii) If the employee to whom the advance payment of leave salary is made is unable to proceed on leave for any reason, he will have to refund the money. Otherwise he shall not be allowed to cancel his leave and resume duties by the competent authority.

(B) Encashment of earned leave.—For the earned leave not availed of by an employee of the Trustees, cash equivalent of leave salary which would have been payable had the earned leave been availed of may be drawn to the extent and subject to the conditions as indicated below :—

- (i) Cash equivalent of leave salary will not be allowed to be drawn in respect of any leave other than the earned leave.
- (ii) Cash equivalent shall not be allowed to be drawn more than once a year nor for any period of earned leave at a time exceeding 50% of the earned leave standing at the credit of the leave account of an employee on the date on which he proceeds on earned leave of 7 days or more.
- (iii) No employee shall be allowed to draw the cash equivalent of leave salary unless he also proceeds on earned leave of 7 days or more.
- (iv) The leave account of the employees will be debited with the total of the leave

availed of and the period of leave for which the cash equivalent is drawn.

- (v) The cash equivalent of leave salary shall not count as emoluments for any purpose.
- (vi) The cash equivalent of leave salary shall be allowed to be drawn before the employee concerned proceeds on earned leave of 7 days or more as mentioned in Clause (iii) above.

(C) Encashment of unutilised earned leave at time of retirement on superannuation.—An employee may be paid cash equivalent of leave salary in respect of the period of earned leave at his credit on the date of his retirement on superannuation.

This concession shall be subject to the following condition :—

- (i) The payment of cash equivalent of leave salary shall be limited to a maximum of 15 days of earned leave.
- (ii) The cash equivalent of leave salary thus admissible shall become payable on retirement on superannuation and shall be paid in a lump-sum as a one time settlement.
- (iii) The cash payment under this sub-regulation shall subject to (iv) below, be equal to leave salary as admissible for earned leave and dearness allowance admissible on that leave salary at the rates in force on the date of retirement but shall not include Compensatory (City) Allowance and/or House Rent Allowance.
- (iv) From the cash amount worked out in accordance with (iii) above, no permission pensionary equivalent of other retirement benefits for the period for which cash equivalent is payable, shall be deducted.
- (v) The authority competent to grant leave shall have also the authority to issue orders granting cash equivalent of earned leave credit on the date of retirement.
- (vi) The orders regarding encashment of unutilised earned leave on the date of retirement will not be applicable to cases of premature/voluntary retirement as also to persons who are compulsorily retired as a measure of punishment under the disciplinary regulations.
- (vii) An employee already on leave preparatory to retirement, who has been allowed to turn to duty, shall also be entitled to the benefit of encashment of unutilised earned leave on the date of retirement.
- (viii) The concession of encashment of earned leave on the date of retirement shall also be admissible to an employee who attained the age of superannuation and has been granted extension of service after that date.
- (ix) The concession of encashment of earned leave under this sub-regulation shall not apply to an employee who joined the Board

service before 1-8-1952 and who is entitled to post-superannuation leave that is leave beyond the date of retirement as admissible under Regulation 32. He may however be given the option of availing of this concession at the time of retirement in which case he will have to forego the post-superannuation leave to which he would otherwise be entitled.

(D) Cash equivalent of leave salary in case of death while in service.—In case of employee dies while in service, the Cash equivalent of the leave salary that the deceased employee would have got had he gone on earned leave that would have been due and admissible to him but for the death on the date immediately following the death and in any case, not exceeding leave salary for 120 days, shall be paid to his family subject to reduction on account of pension equivalent of death-cum-retirement gratuity.

Note: — In addition to the cash equivalent of leave salary admissible under this regulation, the family of the deceased employee shall also be entitled to payment of dearness allowance appropriate to the leave salary.

CHAPTER V

SPECIAL KINDS OF LEAVE

36. Maternity leave.—(1) A female employee may be granted MATERNITY leave by an authority competent to grant leave for a period which may extend to the end of three months from the date of its commencement or to the end of six weeks from the date of confinement, whichever is earlier. During such period, she shall be paid leave salary equal to the pay drawn immediately before proceeding on leave.

(2) Maternity leave may also be granted in the case of miscarriage, including abortion, subject to the condition that :—

- (a) the leave does not exceed six weeks; and
- (b) the application for the leave is supported by a medical certificate as laid down in regulation 16.

(3) Maternity leave may be combined with leave of any other kind, but any leave applied for in continuation of the former may be granted only if the request is supported by a medical certificate.

(4) Leave in continuation of maternity leave may also be granted in case of illness of a new-born baby, subject to the female employee producing a medical certificate, signed or countersigned by a Port Trust Medical Officer to the effect that the condition of the ailing baby warrants the mother's personal attention and her presence by the baby's side is absolutely necessary.

37. Special disability leave for injury intentionally inflicted.—(1) The authority competent to grant leave may grant special disability leave to an employee (whether permanent or temporary) who is disabled by injury intentionally inflicted or caused by any person other than the employee himself, in or in consequence of, the due performance of his official duties or in consequence of his official position.

(2) Such leave shall not be granted unless the disability manifested itself within three months of the occurrence to which it is attributed and the person disabled acted with due promptitude in bringing it to notice:

Provided that the authority competent to grant leave may, if it is satisfied as to the cause of the disability, permit leave to be granted in cases where the disability manifested itself more than three months after the occurrence of its cause.

(3) The period of leave granted shall be such as is certified by the Chief Medical Officer of the Board and shall in no case exceed 24 months.

(4) Special disability leave may be combined with leave of any other kind.

(5) Special disability leave may be granted more than once if the disability is aggravated or reproduced in similar circumstances at a later date, but not more than 24 months of such leave shall be granted in consequence of any one disability.

(6) Special disability leave shall be counted as duty in calculating service for pension and shall not, except the leave granted under the proviso to clause (b) of sub-regulation (7), be debited against the leave account.

(7) Leave salary during such leave shall :—

- (a) for the first 120 days of any period of such leave, including a period of such leave granted under sub-regulation (5), be equal to leave salary while on earned leave; and
- (b) for the remaining period of any such leave, be equal to leave salary during half pay leave :

Provided that an employee may, at his option be allowed leave salary as in clause (a), for period not exceeding another 120 days, and in that event the period of such leave shall be debited to his half pay leave account.

(8) The case of an employee to whom the Workmen's Compensation Act, 1923, applies shall be dealt with in accordance with either by these regulations or the provisions of that Act, whichever may be more advantageous to him.

38. Special disability leave for accidental injury.—(1) The provisions of regulation 37 shall apply also to an employee, whether permanent or temporary, who is disabled by injury accidentally incurred in, or in consequence of, the due performance of his official duties, or by illness incurred in the performance of any particular duty, which has the effect of increasing his liability to illness or injury beyond the ordinary risk attaching to the post which he holds.

(2) The grant of special disability leave in such case shall be subject to the further conditions :—

- (i) That the disability, if due to disease, must be certified by the Chief Medical Officer of the Board to be directly due to the performance of the particular duty; and

- (ii) that the disability must be in the opinion of the authority competent to sanction leave, exceptional in character; and
- (iii) that the period of absence recommended by the Chief Medical Officer of the Board may be covered in part by leave under this regulation and in part by any other kind of leave and that the amount of special disability leave granted on leave salary equal to that admissible on earned leave shall not exceed 120 days.

39. Quarantine leave.—(1) Where, in consequence of the presence of an infectious disease, referred to in Sub-regulation (2) in the family or household of an employee at his residence, his attendance at his office or place of work is considered hazardous to the health of other employees, such employee may be granted quarantine leave.

(2) For the purpose of sub-regulation (1), cholera, small-pox, plague, diphtheria, typhus fever and cerebrospinal meningitis may be considered as infectious diseases. Chicken-pox shall not however, be considered as an infectious disease unless the Port Trust or Municipal or Government Medical or Health Officer considered that because of doubt as to the true nature of disease (for example, small-pox), there is reason for the grant of leave.

(3) (a) Quarantine leave may be granted by the authority competent to grant leave on the certificate of a Port Trust, Municipal or Government Medical or Health Officer for a period not exceeding 21 days or, in exceptional circumstances, 30 days.

(b) Any leave necessary in excess of this period shall be treated as leave due and admissible and shall be debitable to the leave account of the employee.

(4) Quarantine leave, subject to the maximum laid down in sub-regulation (3), may also be granted, when necessary, in continuation of other leave.

(5) An employee on quarantine leave shall be treated as on duty. No substitute shall be appointed while he is on such leave.

CHAPTER VI

MISCELLANEOUS

40. Application of Government rules in matters not specifically provided for in regulations.—In any case or matter not specifically provided for in these regulations or in subsequent amendments thereof, the rulings of the Central Government in regard to the Central Civil Services (Leave) Rules, 1972, shall generally and in so far as they can be adopted to the Board's requirements, be held to apply.

41. Interpretation.—Where any doubt arises as to the interpretation of these regulations, it shall be referred to the Chairman, whose decision thereon shall be final.

42. Power to relax.—Where the Chairman is satisfied that the operation of any of these regulations causes undue hardship in any particular case, he may by order, for reasons to be recorded in writing, dispense with or relax the requirements of that regulation to such extent and subject to such exceptions and conditions as he may consider necessary for dealing with the case in a just and equitable manner.

43. Repeal and savings.—(1) On the commencement of these regulations, every rule, regulation, resolution or order in force immediately before such commencement shall, in so far as it provides for any of the matters contained in these regulations, cease to operate.

(2) Notwithstanding such ceasing of operation, any thing done or any action taken or any leave earned by, or granted to, or accrued to the credit of, an employee, under the old regulations, shall be deemed to have been done, taken, earned, granted or accrued under the corresponding provisions of these regulations.

THE FIRST SCHEDULE

[Vide Regulation 3(1)(a)]

Authorities competent to grant leave

Sl. No.	Description of employee	Authority competent to grant leave and kind of leave which it may grant	
		Authority	Kind of leave
1.	Heads of Department and an employee on pay scales the maximum of which exceeds Rs. 7400.	Chairman	Earned leave, Half-pay leave, Commuted leave, Leave not due, Extraordinary leave, Leave preparatory to retirement, Post-superannuation leave, Maternity leave, Special Disability leave, Quarantine leave.
2.	Employee on scales of pay, the maximum of which exceeds Rs. 1679 but do not exceeds Rs. 7400.	Deputy Chairman	
3.	Employee on pay scales the maximum of which do not exceeds Rs. 1679.	Concerned Head of Department or such officer(s) not below the rank of Deputy to the Head of that Department at Calcutta and not below the rank of Manager at Haldia as may from time to time be nominated by the Chairman/Dy. Chairman.	

FORM — I

(Vide Regulation 12)

CALCUTTA PORT TRUST

LEAVE APPLICATION

Code
No. 1.10100

G. 16.

I. A. No.

Grant No.

S. R. Folio

Leave A/c No.

Dept

Item No.

Name in Full

Date of appointment

Designation

Name of Salary Bill

Present Pay & Scale Heath Certificate

Nature of Leave

Period of leave

From To

Date 198 .

Recommended

Applicant's signature

Date 198 .

Head of Department

STATEMENT OF PREVIOUS LEAVE (TO BE FILLED BY THE DEPTT.)

PERIOD		NATURE OF LEAVE									Balance at credit as on			Remarks
From	To	Average Pay			Half Average			No Pay			Y	M	D	
		Y	M	D	Y	M	D	Y	M	D				

Report by Audit on Application for leave.

With reference to the above application for leave for.....months & days only.....
may be granted.

under.....

Date.....198 ..

Financial Adviser &
Chief Accounts Officer.

Chairman.